

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 32/2018

# Työolobarometri 2017



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2018

## Työolobarometri 2017

Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2018

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN:987-952-327-345-0

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2018

## Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		22.10.2018
Tekijät	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Julkaisun nimi	Työolobarometri 2017		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 32/2018		
Diaari/hankenumero		Teema	Työelämä
ISBN PDF	987-952-327-345-0	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-345-0		
Sivumäärä	164	Kieli	suomi
Asiasanat	työelämä, työelämän laatu, työolot, survey-tutkimus, palkansaaja		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Työolobarometri kertoo, että palkansaajien kokemukset työelämän laadusta olivat vuonna 2017 monilta osin viime vuosia myönteisempiä. Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen odotetaan menevän entistä parempaan suuntaan. Arviot työn ja työnteon mielekkyyden muutoksista ovat myönteisempiä kuin pitkään aikaan. Myös tietojen saannin sekä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien uskotaan ennemmin kehittyvän parempaan kuin huonompaan suuntaan. Palkansaajilla on aiempaa enemmän mahdollisuuksia oppia ja osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Uusi teknologia ja sen mahdollistamat työtavat ovat työpaikkojen arkea.</p> <p>Samalla moni tekee töitä nopealla tahdilla ja tiukkojen aikataulujen mukaan. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, työtehtäviin ja työnjakoon eivät ole lisääntyneet. Työpaikolla kohdataan edelleen syrjintää, kiusaamista ja väkivaltaa. Näitä on havainnut vähemmistö palkansaajista, mutta trendit ovat tasaisia ja kertovat siitä, että syrjinnän ja häirinnän kitkemisessä on yhä tehtävää.</p> <p>Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu ovat kehittyneet parempaan suuntaan ja suurin osa palkansaajista kokee arvostusta työyhteisössään. Moni kuitenkin kertoo, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti ja töitä on liikaa työntekijämäärään nähden. Enemmistö kokee, että työ on ainakin jossain määrin henkisesti raskasta. Lisäksi kolmannes arvioi, että työn on raskasta fyysisesti. Tästä huolimatta yhdeksän palkansaajaa kymmenestä sanoo, että oma työkyky on hyvä suhteessa työn henkisiin tai fyysisiin vaatimuksiin.</p> <p>Vuoden 2017 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1 693 puhelinhaastatteluun. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Työllisyys- ja toimivat markkinat/Maija Lyly-Yrjänäinen, puh. 029 504 7109</p>			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a>		

## Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		22.10.2018
Författare	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Publikationens titel	Arbetslivsbarometern 2017		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer ANM rapporter 32/2018		
Diarie- /projektnummer		Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	987-952-327-345-0	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-345-0		
Sidantal	164	Språk	finska
Nyckelord	arbetsliv, arbetslivskvalitet, arbetsförhållanden, survey-undersökning, löntagare		
<b>Referat</b> <p>De preliminära uppgifterna om arbetslivsbarometern avslöjar att löntagarnas erfarenheter av arbetslivskvaliteten år 2017 i många hänseenden var mer positiva än under de senaste åren. Man förväntar sig att sysselsättningen och den ekonomiska situationen för den egna arbetsplatsen utvecklas i en allt bättre riktning. När det gäller meningsfullheten med arbetet och arbetandet är bedömningarna av förändringen mer positiva än på länge. Det förväntas också att informationstillförseln samt utvecklings- och påverkansmöjligheterna utvecklas snarare i positiv än negativ riktning. Löntagarna har fler möjligheter än tidigare till lärande och deltagande i utvecklingen av verksamheten på arbetsplatsen. Ny teknik och de arbetsmetoder som den möjliggör hör till vardagen på arbetsplatserna.</p> <p>Samtidigt arbetar många i en mycket snabb takt och enligt snäva tidtabeller. Möjligheterna att påverka arbetstakten, arbetsuppgifterna och arbetsfördelningen har inte ökat. På arbetsplatserna stöter man också fortsättningsvis på diskriminering, mobbing och våld. En minoritet av löntagarna har upplevt sådant, men trenden är jämn och innebär att det ännu återstår saker att göra för att undanröja diskriminering och trakasserier från arbetsplatserna.</p> <p>I fråga om öppenhet och jämlik behandling har utvecklingen gått i positiv riktning, och största delen av löntagarna upplever att de bemöts med respekt och uppskattning på sin arbetsplats. Många berättar dock att arbetet inte är jämnt fördelat och att arbetsmängden är för stor i förhållande till personalstyrkan. En majoritet upplever att arbetet åtminstone i någon mån är psykiskt ansträngande. Dessutom bedömer en tredjedel att arbetet är fysiskt ansträngande. Trots detta uppger nio av tio löntagare att den egna arbetsförmågan är god i förhållande till de psykiska och fysiska kraven i arbetet.</p> <p>Uppgifterna i 2017 års arbetslivsbarometer baserar sig på de 1693 telefonintervjuer som Statistikcentralen gjort under augusti-september. Uppgifterna kan på ett tillförlitligt sätt generaliseras till att gälla löntagare inom hela landet och alla sektorer.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för sysselsättning och fungerande marknader/ Maija Lyly-Yrjänäinen, tfn 029 504 7109</p>			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a>		

## Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		22.10.2018
Authors	Maija Lyly-Yrjänäinen		
Title of publication	Working Life Barometer 2017		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment MEAE reports 32/2018		
Register number		Subject	Workinglife
ISBN PDF	987-952-327-	ISSN PDF	1797-3562
Website address (URN)	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-</a>		
Pages	164	Language	Finnish
Keywords	working life, quality of working life, working conditions, survey, employee		
<b>Abstract</b> <p>The Working Life Barometer reveals that, in 2017, employees' experiences of the quality of working life were in many respects more positive than in the past few years. Employment and the financial situation in employees' own workplaces are expected to improve further. The estimates about changes at work and changes in the meaningfulness of work are more positive than they have been for a long time. Access to information and the opportunities to develop and influence are believed to improve rather than deteriorate. Employees now have more opportunities to learn and participate in developing the activities at the workplace. New technology and the working methods enabled by it are part of the daily routines at workplaces.</p> <p>At the same time, many work at a fast pace and according to tight schedules. The possibilities to influence one's pace of work, work tasks and the division of work have not increased. Discrimination, bullying and violence are still encountered at workplaces. They have been observed by a minority of employees, but the trends are stable and reveal that a lot still needs to be done to eradicate discrimination and harassment.</p> <p>Transparency and equal treatment have developed positively, and employees feel that they are respected in their work community. Many report, however, that duties are unequally distributed and that there is too much work compared to the number of employees. Most employees find their work to be mentally taxing to some degree. One in three employees find their work also physically straining. Nevertheless, nine in ten employees assess that their ability to work is good in relation to the mental or physical requirements of their work.</p> <p>The data used in the Working Life Barometer 2017 is based on 1,693 telephone surveys conducted by Statistics Finland during August and September. The data can reliably be generalised to apply to employees everywhere in Finland and in all sectors.</p> <p>Contact person within the Ministry of Economic Affairs and Employment: Department of Employment and Well-Functioning/Maija Lyly-Yrjänäinen, tel. +358 29 504 7109</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a>		

## ESIPUHE

Talous- ja työllisyyskasvun myötä on noussut huoli osaavien työntekijöiden riittävydestä. Jotta kasvu voisi jatkua, mahdollisimman monen olisi osallistuttava työelämään. Hallituksen tavoitte-  
lema 72 prosentin työllisyysaste näyttää toteutuvan. Jotta hyvinvointipalvelut voidaan turvata  
jatkossa, työllisyyden pitäisi nousta vielä merkittävästi lisää. Olisi luotava uudenlaisia keinoja,  
miten saataisiin mahdollisimman monet osallistumaan työelämään. Moni työelämän ulkopuo-  
lelle jäänyt tarvitsee tukea paluuseen. Useimmiten osaamista on päivitettävä. Joillekin ratkaisu  
voi olla kuntoutus ja töiden sovittaminen yhteen työkyvyn kanssa.

Osatyökykyisten osallistuminen työelämään on hallituksen kärkihanke. Raija Kerätär ja Tuija  
Oivo ovat selvittäneet syksyllä 2018, miten osatyökykyisiä voitaisiin saada takaisin työmarkki-  
noille. Huomio kiinnittyy erityisesti palveluprosesseihin. Huomataanko tai tunnistetaanko työ-  
paikoilla ajoissa henkilön työkyvyn rajoitukset ja ryhdytäänkö toimiin? Pystytäänkö työelämän  
ulkopuolelle joutuneille tarjoamaan riittävän yksilöllistä, saumatonta ja monialaista tilannekar-  
toitusta, tukea, työkyvyn arviota, kuntoutustoimia ja tavoitteellisia työelämään takaisin johtavia  
palveluja? Selvityksen tekijät ovat esittäneet, että perustetaan valtakunnallinen Työkykyoh-  
jelma, jossa korostetaan kuntoutustarpeen yksilöllistä tunnistamista ja monialaisen palveluver-  
koston hyödyntämistä. Budjettiriihessä on päätetty, että esitys toteutetaan.

Sen lisäksi, että työelämässä on moni mukana, olennainen kysymys hyvinvoinnin, tuottavuu-  
den ja talouskasvun kannalta on sekin, mitä työpaikoilla tapahtuu. Miten työt on organisoitu  
ruohonjuuritasolla, miten töitä johdetaan, miten innostuneita työntekijät ovat työstään ja sen ke-  
hittämisestä sekä miten paljon työntekijät voivat vaikuttaa tekemiseensä? Osaamisen merkityk-  
sestä työpaikkojen menestymiselle puhutaan paljon. Näillä luodaan pohjaa töiden sujumiselle  
ja työpaikkojen innovatiivisuudelle, mutta myös työkyvylle nyt ja jatkossa.

Työolobarometrin loppuraportin tiedot kertovat työpaikkojen arjesta. Palkansaajien tuntuma  
siitä, että heitä kohdellaan työssä tasapuolisesti ja tieto liikkuu avoimesti, on vahvistunut 2000-  
luvulla hitaasti, mutta melko johdonmukaisesti. Viime vuonna noin neljä viidestä oli samaa  
mieltä tasapuolisesta kohtelusta ja 73 prosenttia tiedonkulun avoimuudesta. Neljä palkansaa-  
jaa viidestä kertoo, että tehtyä työtä arvostetaan ja 85 prosenttia kokee, että töitä tehdään yh-  
dessä. Odotukset tulevalle ovat pääosin myönteisiä, palkansaajat odottavat tiedonsaannin, it-  
sensä kehittämisen mahdollisuuksien sekä vaikutusmahdollisuuksien muuttuvan työelämässä  
ennemmin parempaan kuin huonompaan suuntaan.

Palkansaajista moni, 38 prosenttia, kertoo myös, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti. Runsas  
puolet arvioi, että töitä on omalla työpaikalla liikaa työntekijämäärään nähden. Työskentely  
tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopeasti on yleistä, kolmannes tekee näin päivittäin ja  
toinen kolmannes viikoittain. Enemmistö palkansaajista kokee, että työ on ainakin jossain  
määrin henkisesti raskasta. Lisäksi kolmannes arvioi, että työ on raskasta fyysisesti.

Viime vuosina työpaikoilla on tehty aiempaa enemmän systemaattista työtä terveyden ja turval-  
lisuuden sekä osaamisen kehittämisen eteen. Etenkin työpaikkoja, joissa terveys-, turvallisuus-



tai osaamisasiat eivät lainkaan olisi esillä on nykyisin vähän. Kehittämispotentiaalia on edelleen, sillä on melko harvinaista, että palkansaajat kokisivat, että työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen tai osaamiseen olisi pyritty vaikuttamaan paljon.

Hallitus on kiinnittänyt huomiota myös ikääntyvään väestöön, pääosin 55 vuotta täyttäneisiin. Samalla tätä nuorempien, etenkin 45–55-vuotiaiden työssä olevien kohdalla ennaltaehkäisevät toimet ovat merkittäviä työkyvyn ylläpitämisessä. Tarvitaan johtamisosaamista ja monipuolisia työterveyspalveluja ikääntyvän työvoiman työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Ikääntyvien osalta jatkuva osaamisen uusintaminen liittyy erityisesti digitaitoihin, mutta myös siihen, että työelämän osaamisvaatimukset muuttuvat kovalla vauhdilla. Väistämättä siirtymät työstä toiseen lisääntyvät ja näissä siirtymävaiheissa tarvitaan tietoa ja ohjausta, jotta uusi työura tai -polku löytyy. Parhaiten toimivat ennaltaehkäisevät keinot, eli työpaikoilla tapahtuva työssäoppiminen ja koulutusten kohdentaminen ikääntyvään työvoimaan. Iäkkäimpien koulutustaso on muihin ikäryhmiin verrattuna keskimäärin alhaisempi. He myös osallistuvat muita vähemmän koulutuksiin. Taustalla voi vaikuttaa motivaation puute tai jopa aiemmat kokemukset opiskelusta. Ikääntyvien ja ikääntyneiden opiskelumenetelmiin tulisikin kiinnittää aiempaa suurempaa huomiota.

Helsingissä 19.10.2018

Teija Felt  
Työmarkkinaneuvos

# Sisältö

<b>Esipuhe.....</b>	<b>6</b>
<b>1 Johdanto.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista .....</b>	<b>13</b>
2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset .....	13
2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla.....	17
2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet .....	21
<b>3 Innovaatiotoiminta .....</b>	<b>28</b>
3.1 Työn organisoinnin muutoksia .....	29
3.2 Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet.....	32
3.3 Yhteistyö yli organisaatiorajojen ja digitaaliset työvälineet.....	44
<b>4 Työssä kehittyminen .....</b>	<b>47</b>
4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen.....	47
4.2 Vaikutusmahdollisuudet .....	56
<b>5 Työaika- ja palkkajärjestelyt .....</b>	<b>61</b>
5.1 Joustavat työajat .....	62
5.2 Palkkajärjestelmät .....	71
<b>6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä .....</b>	<b>80</b>
6.1 Syrjintä työorganisaatiossa .....	80
6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta.....	88

<b>7</b>	<b>Työkyky ja terveys .....</b>	<b>97</b>
7.1	Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu .....	98
7.2	Stressitekijöitä työssä .....	102
7.3	Työn kuormittavuus ja työkyky.....	108
7.4	Sairauspoissaolot.....	124
7.5	Vaikuttaminen terveyteen ja turvallisuuteen.....	128
<b>8</b>	<b>Ammatillinen järjestäytyminen.....</b>	<b>134</b>
<b>9</b>	<b>Työelämän muutossuuntia .....</b>	<b>138</b>
9.1	Työn ja työnteon mielekkyys .....	139
9.2	Tiedonsaanti sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet.....	142
	<b>Lähteet.....</b>	<b>149</b>
	<b>Liite 1 Vuoden 2017 tutkimuksen toteuttaminen.....</b>	<b>151</b>

# 1 Johdanto

Odotukset työelämän kehittymisestä kohti parempaa orastavat vuoden 2017 työolobarometrissa. Usko työllisyyden ja työpaikan talouden kohenemiseen on palannut ja työelämän laadun arvioidaan ennemmin kehittyvän aiempaa parempaan kuin huonompaan suuntaan. Viime vuosien barometrit ovat puolestaan osoittaneet, että monilta osin palkansaajien kokemukset omista työoloistaan ovat säilyneet yllättävän vakaina yhteiskunnan muutosten ja talousvaikeuksien keskellä.

Työolobarometri tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 1992, mutta työoloja on Suomessa selvitetty survey-tutkimusten avulla 1970-luvun lopulta saakka. Eurooppalaisella agendalla työelämän laatu on ollut 1990-luvulta lähtien. Viime vuosina kansainvälisen, ja kansallisenkin, keskustelun painopiste on ollut enemmän työn määrässä ja työllisyydessä kuin siinä, millaisia työt tai työpaikat laadultaan ovat. Osin tähän on ollut syynä pitkään jatkunut taloustaantuma, mutta myös se, että on ollut vaikea löytää yhteistä ymmärrystä siitä, mitä työelämän laadulla tarkalleen ottaen tarkoitetaan ja miten sitä mitataan. (esim. Mustosmäki 2017, 24–27; OECD 2017.) Määrittelyn vaikeudesta huolimatta työelämän sääntelyn, sopimisen ja kehittämisen perustaksi tarvitaan tutkimus- ja seurantatietoa.

Runsaan kahden miljoonan palkansaajan työn arkea kuvaaville tutkimuksille on paikkansa. Vaikka julkisessa keskustelussa kuvataan usein työelämän olevan murroksessa, mikä näkyisi pitkien työsuhteiden katoamisena ja palkkatyön pirstoutumisena lyhyiksi pätkiksi ja projekteiksi sekä yrittäjyyden lisääntymisenä, tilastollisen tutkimuksen valossa näin ei ainakaan vielä ole. Toistaiseksi jatkuva kokoaikatyö on ylivoimaisesti tutuin työnteon muoto. Osa-aikatyö on viime vuosina hieman lisääntynyt ja itsensä työllistäjiä on enemmän, mutta muutokset ovat 2000-luvulla verrattain pieniä. (esim. Pyöriä 2017, 7–16; Pyöriä ym. 2017.) Kun siirrytään katsomaan kohti tulevaa, uusien työnteon muotojen seuraaminen on tarpeen. Siitä huolimatta, että osa-aikatyö ja itsensä työllistäminen ovat lisääntyneet verkkaisesti, muutos on selvä. Myös etätyön tekeminen ja työnteon paikkojen moninaistuminen ovat pienessä, mutta vakaassa, kasvussa. Säännöllisen palkkatyön rinnalle voi syntyä kasvava työtä tekevien

joukko, jossa työtilanteet ovat hyvin vaihtelevia ja yksilöllisiä. (ks. esim. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2017.)

Rohkeimmissa työelämän tulevaisuutta kuvaavissa visioissa robotit korvaavat suuren osan ihmisten tekemästä työstä. Kauhasen (2016) mukaan automatisaatio on vaikuttanut Suomen työmarkkinoilla siten, että työllisyys on kasvanut sekä alimman että korkeimman tulotason ammasteissa. Keskipalkkaiset ammatit ovat vähentyneet. Taustalla vaikuttaa paitsi rutiiniluonteisten töiden siirtyminen koneiden tehtäväksi, myös se, että töitä on siirtynyt globaaleille työmarkkinoille. Toisaalta teknologian uskotaan luovan uudenlaisia työnteon mahdollisuuksia Suomellekin. Esimerkiksi digitaaliset alustat helpottavat työn ja tekijöiden kohtaamisia, mikä tehostaa taloudellista toimintaa ja luo uusia töitä (esim. Kotiranta et al. 2017, 26).

McAfee ja Brynjolfsson (2017, 16–18) jakavat digitalisaation etenemisen kahteen vaiheeseen. Niistä ensimmäinen alkoi 1990-luvun puolivälissä, jolloin digitaalisen teknologian avulla voitiin suorittaa monia rutiinitehtäviä. Näistä he nostavat esimerkkeinä palkanlaskennan, asiakkaiden laskutuksen sekä auton osien kokoamisen. Toisessa vaiheessa tietokoneet pystyvät tekemään asioita, joiden ajateltiin pitkään säilyvän ihmisten yksinoikeutena. McAfeen ja Brynjolfssonin mukaan olemme parhaillaan siirtymässä aikaan, jossa koneet suorittavat yhä monimutkaisempia tehtäviä ja oppivat itsenäisesti. Ne muun muassa ajavat autoa, voittavat parhaimmatkin strategiapeliin mestarit, diagnosoivat sairauksia, säveltävät musiikkia ja ovat luontevasti vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. Ajalle ominaista on myös se, että jo liki puolet maailman aikuisväestöstä on älypuhelin välityksellä yhteydessä toisiinsa sekä jatkuvasti kumuloituvaa tietovarantoon.

Keyriläinen (2017) nostaa esille tietojen ja datan merkityksen korostumisen. Tietoja kerätään alustojen ja applikaatioiden kautta ja niitä voidaan hyödyntää sekä työnteon että asiakkaille tarjottavien tuotteiden ja palveluiden suunnittelussa ja kohdentamisessa. Teknologia on mahdollistanut sen, että töitä voidaan tehdä entistä enemmän vuorokaudenajoista ja paikoista riippumatta, myös aivan uusien yhteistyökumppaneiden kanssa. Uudet työnteon muodot tuovat visaisia kysymyksiä työelämän sääntelylle ja kehittämiselle. Millaiseksi muodostuu työnantajan ja työntekijän suhde, jos työtä tehdään digitaalisilla alustoilla? Miten työterveydestä ja -turvallisuudesta pidetään huolta, kun työnantajan ja työntekijän roolit sekoittuvat ja työnteon ajat ja paikat joustavat? Millaisia keinoja löytyy uuden oppimisen tukemiseen läpi työuran?

Kun pohditaan sitä, miten teknologian kehitys vaikuttaa työelämään, puhutaan monesti työelämän kehittämisen teemoista: osaamisesta, vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista suhteista, töiden organisoimisesta ja johtamisesta, vaikutusmahdollisuuksista, työn ja muun elämän yhteensovittamisesta ja viime kädessä hyvinvoinnista ja terveydestä sekä tuottavuudesta. Työ voi olla entistä mielekkäämpää, jos oma osaaminen

on kunnossa ja työhön saa lisää tehoa, kun koneet hoitavat osan tehtävistä. Työhön ja sen tekemisen aikoihin ja paikkoihin voi vaikuttaa ja työtä voi tehdä joustavasti, niin että hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä säilyy. Uusilta yhteistyökumppaneilta saa ideoita niin työn sisältöön kuin sen tekemiseen. Vaikutuksista voi piirtää päinvaltaisenkin kuvan. Työntekijä kokee, että koneet ovat vieneet aiemmat työtehtävät ja omat taidot eivät riitä uusien tehtävien hallitsemiseen. Aikaa kuluu tietojärjestelmien ja koneiden kanssa painimiseen, jokaisesta toimesta jää digitaalinen jalanjälki. Neuvoja ja tukea on vaikea saada, kun esimiehen ja kollegoiden työajat ja -paikat vaihtelevat. Työ voi seurata työpaikalta vapaa-ajalle kannettavassa tietokoneessa tai älypuhelimessa ja vaikeuttaa työstä irrottautumista ja palautumista.

Työolobarometriin on viime vuosina otettu mukaan kysymyksiä, joiden avulla voidaan kuvata uudenlaista työn tekemistä. Tällaisia teemoja ovat muun muassa digitaalisten työtilojen ja somen käyttö, työn organisoinnin muutokset, sekä työaikojen ja -paikkojen joustot. Silti, useimmat tutkimuksen teemat ovat olleet mukana 1990-luvulta lähtien ja ne ovat edelleen keskeisiä. Perinteiset, työoloja mittaavat kysymykset pitävät pintansa paitsi itseisarvoltaan tärkeinä asioina, myös siksi, että nähtäisiin, miten paljon puhuttu työn murros näkyy palkansaajien kokemassa ja raportoimassa työelämän laadussa. Vuoden 2017 barometrin haastattelut on tehty elo-syyskuussa ja kysymyksiin on vastannut 1693 palkansaajaa. Heidän vastaustensa pohjalta voidaan rakentaa ajantasainen kuva työelämän laadusta.

## 2 Arvioita työmarkkinoiden ja työpaikan talouden muutoksista

Palkansaajien arviot työmarkkinoista ja oman työpaikan taloustilantesta antavat taustan, mitä vasten työntekijöiden kokemuksia voi tarkastella. Esimerkiksi työpaikan taloustilanne asettaa henkilöstöjohtamiselle omat painopisteensä. Ojalan ja kumppaneiden (2017) tutkimuksen mukaan työntekijöille kantautuvat huolet organisaation heikosta taloustilanteesta näkyvät heikentyneenä työhön sitoutumisena ja tyytyväisyytenä ja jopa kielteisempinä arvioina omasta työkyvystä. Tällöin hyvä tiedonkulku ja epävarmuuden kokemusten hallinta korostuvat. Makrotalouden hyvä tilanne on puolestaan heikommin yhteydessä sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen, vaa'assa painavat enemmän vaikutusmahdollisuudet, työpaineen hallinta sekä oikeudenmukainen kohtelu - näillä on yhteys sairauspoissaoloihin ja työkykyyn.

Palkansaajien näkemykset työllisyyden ja oman työpaikan taloustilanteen kehittymisestä ovat kääntyneet vuosina 2016 ja 2017 myönteiseen suuntaan. Taloustilanteen koheneminen näkyy yksityisen sektorin työpaikoilla henkilöstömäärän kasvuna. Irtisanomis- ja lomautusuhkat ovat helpottaneet ja usko uuden työn löytymiseen on vahvistunut.

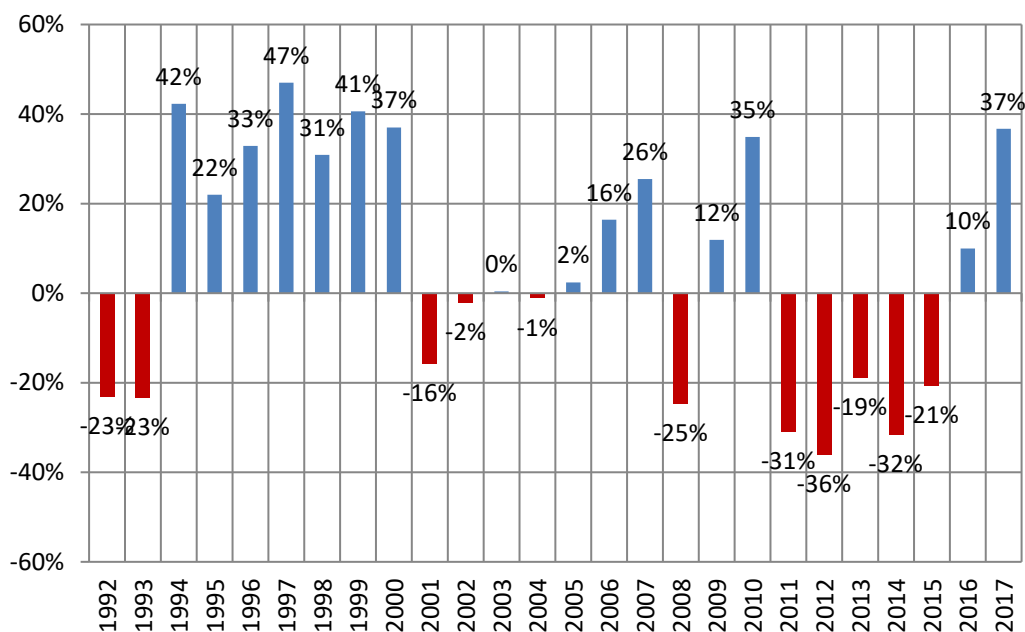
### 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset

Vuodesta 1992 saakka barometrissa on kysytty, onko yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua parempi, ennallaan vai huonompi kuin haastatteluhetkellä. Työllisyysnäkömien lisäksi palkansaajilta on kysytty, onko oman työpaikan taloudellinen tilanne muuttumassa parempaan suuntaan, säilymässä ennallaan vai huononemassa. Näistä arvioista voidaan laskea balanssiluvut, jotka kertovat palkansaajien odotusten suunnasta. Balanssimittarissa vähennetään niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat kehityksen kielteisenä niiden osuudesta, joiden mielestä kehitys on menossa myönteiseen suuntaan. Jos kaikki vastaajat arvioivat muutoksen olevan parempaan, balanssiluku on +100. Jos kaikki vastaavat muutoksen olevan huonompaan suuntaan, balanssiluku on -100. Jos negatiivisia ja positiivisia arvioita on yhtä paljon, luku on 0. Balanssimittarissa ei ole mukana niitä vastaajia, jotka arvioivat tilanteen säilyvän ennallaan.

Vuosi 2017 erottuu selvästi aiemmista, huomattavasti suurempi osa vastaajista arvioi työllisyystilanteen oleva menossa parempaan kuin huompaan suuntaan. Balanssiluku on +37. (kuvio 1) Lisäksi noin puolet vastaajista arvioi, että työllisyystilanne on ensi

vuonna ennallaan. Näkemykset työllisyyden kehittymisestä ovat viimeksi olleet yhtä myönteiset vuonna 2010.

**Kuvio 1** Arviot yleisen työllisyystilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2017 (%-yksikköä)



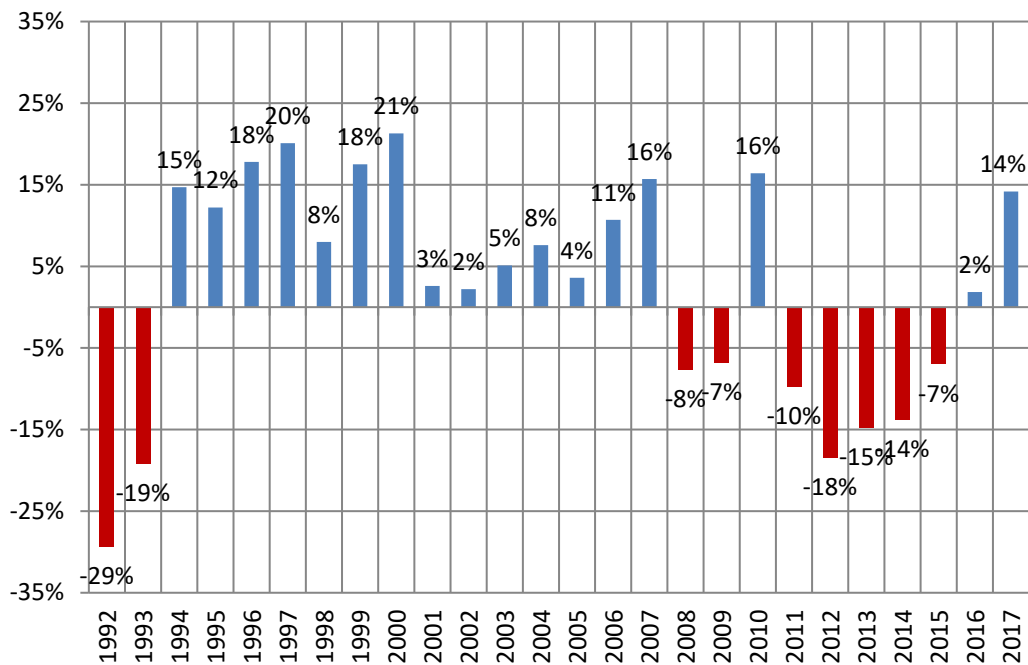
Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Kuntasektorilla työskentelevillä näkemykset ovat hieman muita sektoreita kriittisemmät. Siellä 38 prosenttia arvioi työllisyyden kohentuvan (teollisuus 47 %, yksityiset palvelut 43 % ja valtio 50 %). Miehistä jopa puolet arvoi, että työllisyys on kehittymässä kohti parempaa, naisilla osuus on 36 prosenttia. Hieman yllättäen iäkkäimmät palkansaajat näkivät työllisyystilanteen kehityksen kaikista myönteisimmin. 55 vuotta täyttäneistä jopa puolet ja 44–54-vuotiaistakin 46 prosenttia arvioi tilanteen paranevan. Nuorimmassa ikäryhmässä suurin osa (71 %) puolestaan arveli, että työllisyys säilyy ennallaan.



Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen kehittymisestä ovat samansuuntaisia kuin arviot yleisestä työllisyystilanteesta, vaikka työllisyystilanteen arvioidaankin muuttuvan hieman herkemmin sekä parempaan että huonompaan suuntaan kuin oman työpaikan taloustilanteen. Työpaikan taloudellista tilannetta koskevat arviotkin ovat huomattavasti aiempaa valoisampia, balanssiluku on +14. (kuvio 2) Näkemykset ovat olleet viimeksi yhtä myönteisiä vuonna 2010. Kuten työllisyystilanteen kohdalla, noin puolet vastaajista arvioi myös oman työpaikkansa taloustilanteen säilyvän ennallaan.

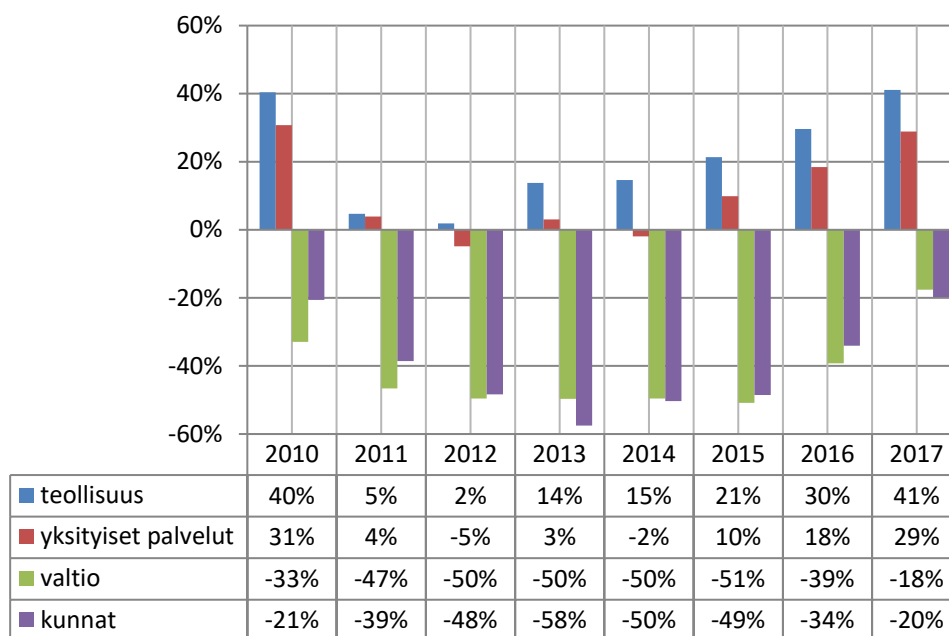
**Kuvio 2** Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut 1992–2017 (%-yksikköä)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Arviot oman työpaikan taloudellisesta tilanteesta ovat hyvin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Yksityisen sektorin palkansaajien silmissä työpaikan taloudellinen tilanne kehittyi pääosin aiempaan parempaan suuntaan, julkisen sektorin työntekijöiden näkemykset ovat päinvastaisia. (kuvio 3) Vuonna 2017 balanssiluvut olivat yksityisellä puolella selvästi plussalla. Vaikka julkisella sektorilla näkemykset ovat hieman aiempia vuosia myönteisemmät, edelleen suurempi osa vastaajista arvioi taloustilanteen heikentyvän kuin kohenevan. Lisäksi julkisen sektorin palkansaajista yksityistä sektoria suurempi osa arvoi työpaikan taloustilanteen säilyvän ennallaan (55 % valtiolla ja 63 % kunnissa sekä 46 % teollisuudessa ja 48 % yksityisissä palveluissa). Suurimmissa, yli 200 henkilön työpaikoissa, on kaikista myönteisimmät näkemykset työpaikan taloustilanteen kehittymisestä, balanssiluku oli +24 vuonna 2017.

**Kuvio 3** Arviot oman työpaikan taloudellisen tilanteen muutoksesta, balanssiluvut sektorin mukaan 2010–2017 (%-yksikköä)

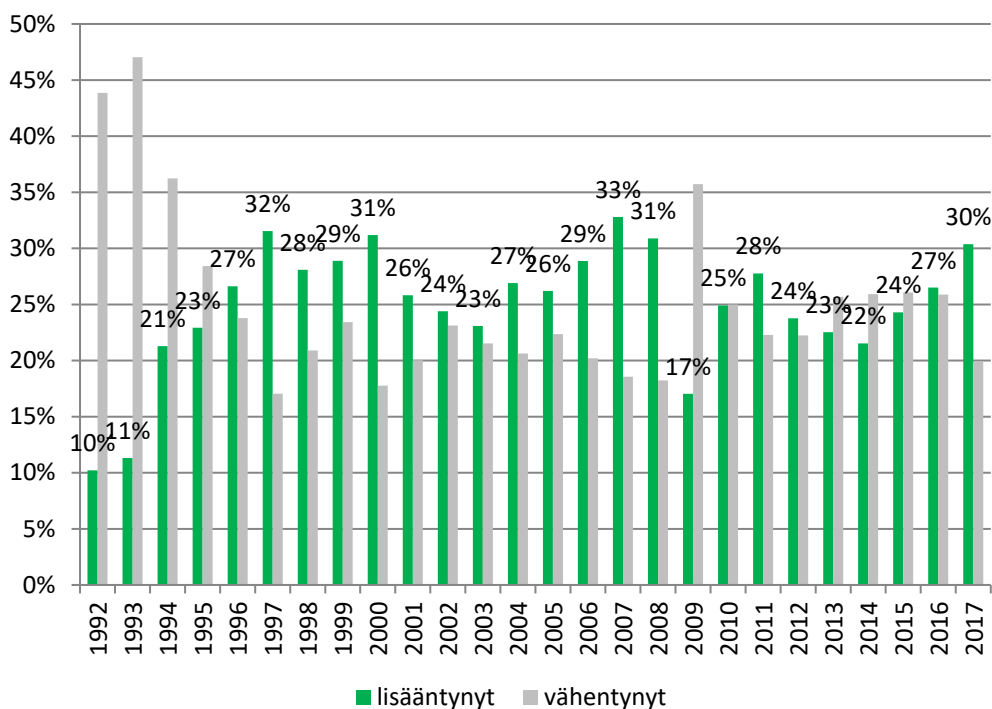


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

## 2.2 Henkilöstön määrän muutokset ja vuokratyön käyttö työpaikalla

Työpaikkojen henkilöstömäärien muutokset heijastelevat yleistä tilustilannetta. 2000-luvulla suurimmat henkilöstövähennykset tehtiin vuonna 2009, jolloin reilussa kolmanneksessa työpaikoista vähennettiin henkilöstöä ja ainoastaan 17 prosentissa lisättiin. Viime vuosina henkilöstöä lisänneitä ja vähentäneitä työpaikkoja on ollut suurin piirtein yhtä paljon. Vuosi 2017 poikkeaa tästä, sillä henkilöstön määrää kasvattaneita työpaikkoja oli selvästi enemmän kuin vähentäneitä. 30 prosenttia palkansaajista kertoi, että henkilöstömäärä on kasvanut ja viidennes raportoi vähennyksistä omalla työpaikallaan. (kuvio 4) Puolet vastaajista arvioi henkilöstön määrän säilyneen ennallaan.

**Kuvio 4** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla 1992–2017 (%)

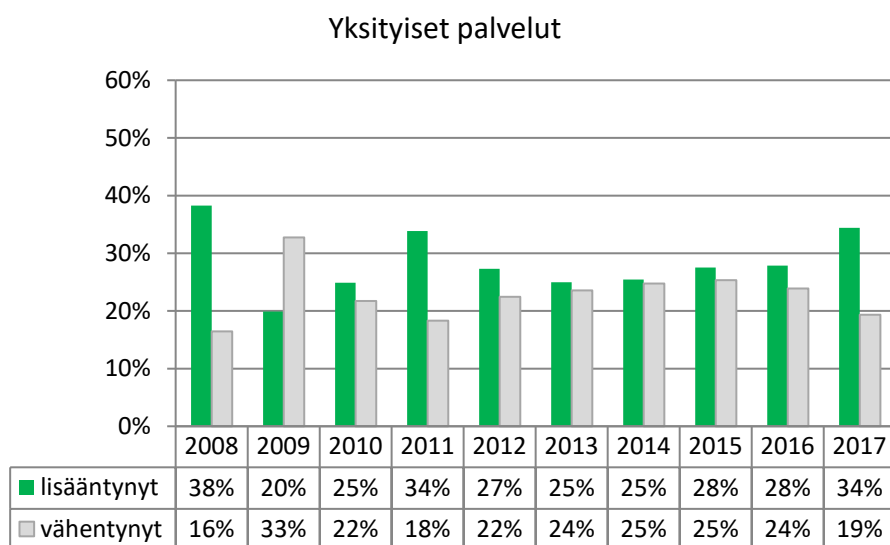
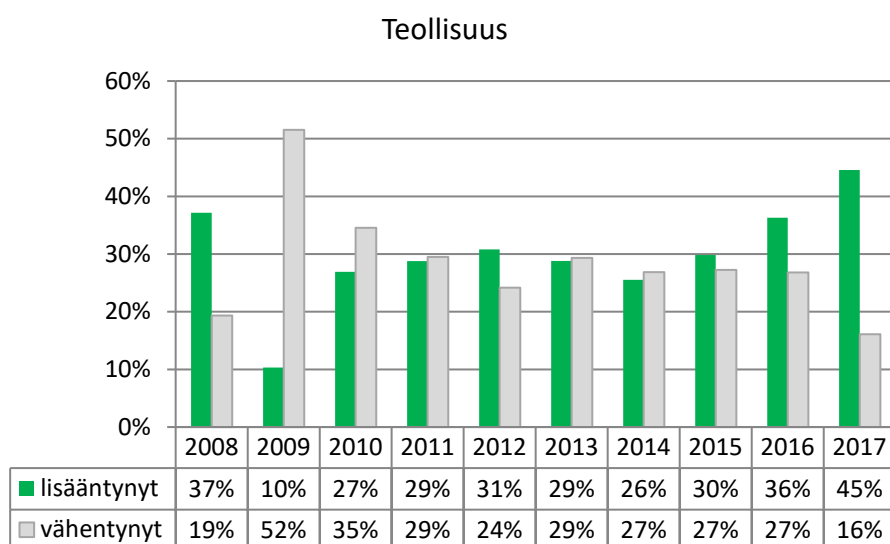


Henkilöstömäärien muutokset ovat varsin erilaisia yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi teollisuuden ja yksityisten palvelujen kehityskulut eroavat toisistaan samoin kuin valtion ja kuntienkin. (kuviot 5 ja 6). Vuoden 2009 taantuma näkyi selvänä piikkinä yksityisellä sektorilla. Toisaalta vuoden 2017 henkilöstömäärän kasvu tuli juuri

yksityiseltä sektorilta. Valtiolla henkilöstön määrä on puolestaan vähentynyt vuosi toisensa jälkeen. Kuntatyöpaikoilla vaihtelut ovat olleet vähäisimpiä.

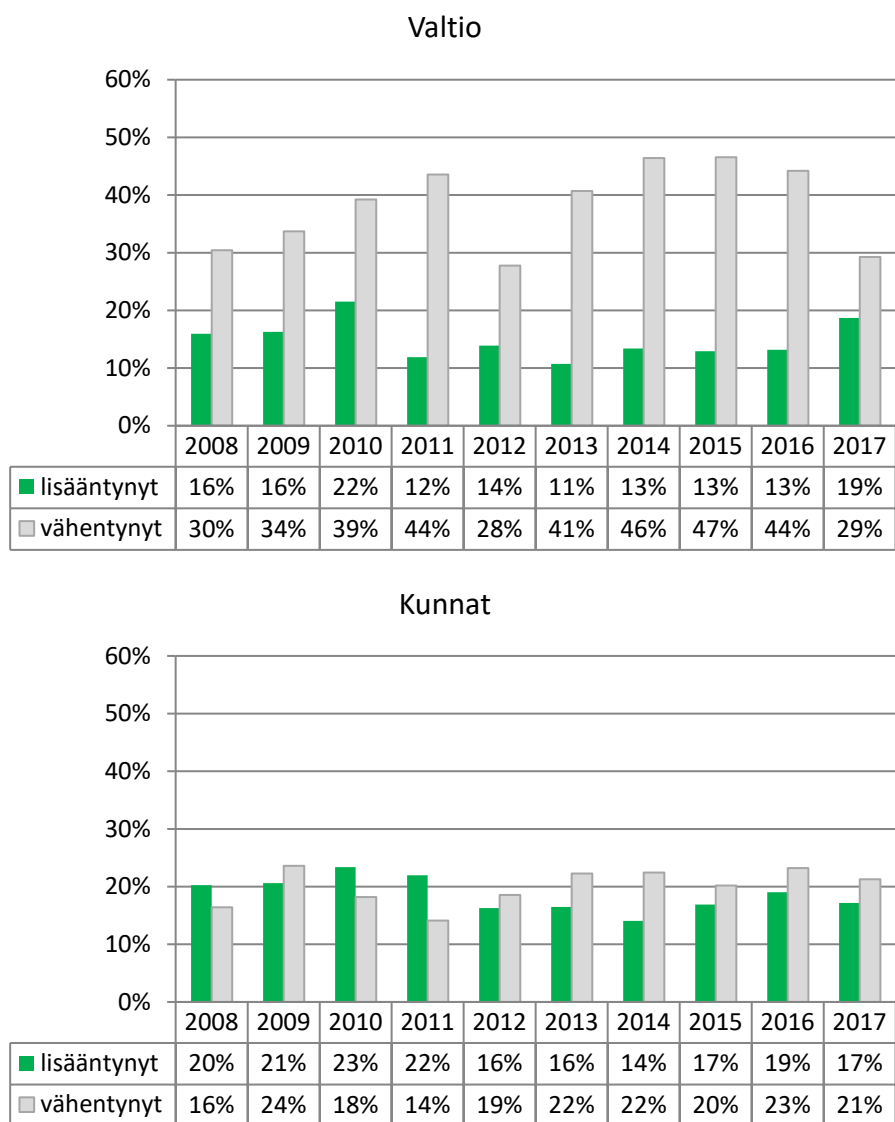
Viimeisen kymmenen vuoden aikana korkeimmillaan 45 prosenttia teollisuuden palkansaajista kertoi vuonna 2017, että henkilöstön määrää on työpaikalla lisätty. Vähennyksistä raportoi ainoastaan 16 prosenttia. Yksityisissä palveluissakin henkilöstöä on viime aikoina lisätty, runsas kolmannes vastasi näin vuonna 2017. Vajaa viidennes kertoi henkilöstövähennyksistä.

**Kuvio 5** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, yksityinen sektori 2008–2017 (%)



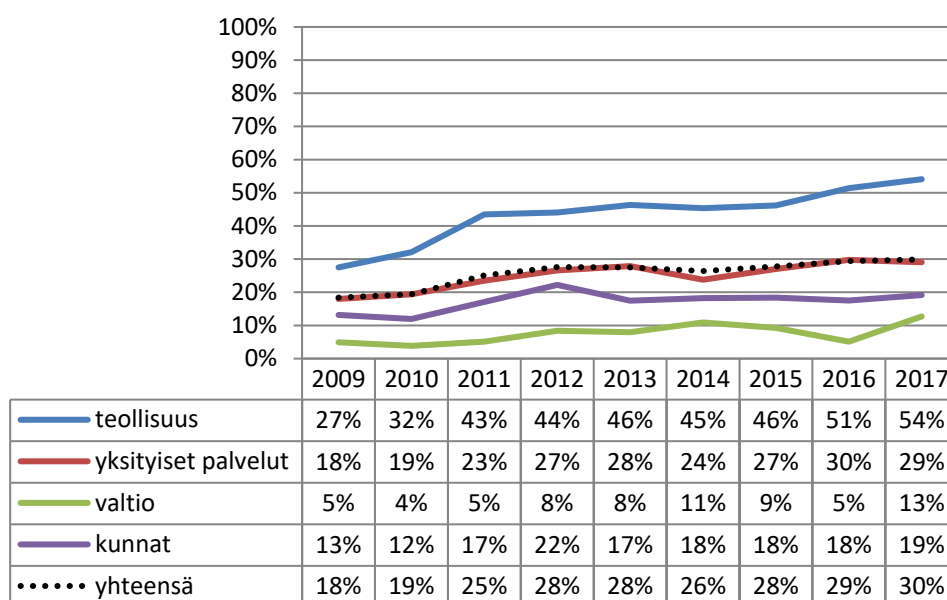
Julkisella sektorilla henkilöstömäärien muutokset ovat olleet huomattavia valtion työpaikoilla. (kuvio 6) Viimeisen kymmenen vuoden ajan valtion työpaikoista suurempi osa on pienentänyt kuin lisännyt henkilömäärää. Vuonna 2017 henkilöstövähennyksistä kertoi alle kolmannes valtiolla työskentelevistä ja miltei viidennes kertoi, että työpaikalle on palkattu lisää väkeä. Kunnissa tilanne on valtiota vakaampi. Niiden vastaajien osuus, jotka arvioivat henkilöstömäärän säilyneen ennallaan, on viime vuosina ollut 60 prosentin tuntumassa (62 % vuonna 2017). Viime vuosien aikana hieman useampi kuntasektorin vastaaja on kertonut, että henkilöstön määrää on vähennetty kuin lisätty.

**Kuvio 6** Henkilöstömäärän muutokset työpaikalla, julkinen sektori 2008–2017 (%)



Vuokratyöntekijöiden käyttö lisääntyi vuodesta 2009 (18 %) vuoteen 2012 (28 %), mutta tämän jälkeen kasvu on miltei pysähtynyt. Viime vuosina vajaa kolmannes palkansaajista on sanonut, että työpaikalla on edellisvuoden aikana käytetty vuokratyöntekijöitä (30 % vuonna 2017). Vuokratyöntekijöitä käytetään yleisimmin teollisuuden työpaikoilla ja vuokratyön käytön trendi on alalla nouseva. Vuonna 2017 teollisuuden palkansaajista 54 prosenttia kertoi, että työpaikalla on ollut vuokratyöntekijöitä. Myös yksityisissä palveluissa vuokratyöntekijöiden käyttö oli melko tavallista. (kuvio 7) Julkisaalla sektorilla ja etenkin valtion työpaikoissa vuokratyö oli selvästi harvinaisempaa.

**Kuvio 7** Vuokratyöntekijöiden käyttö sektorin mukaan 2009–2017 (%)



Mitä suurempi työpaikka, sitä useammin palkansaajat kertovat vuokratyöntekijöitä käytetyn. Vuonna 2017:

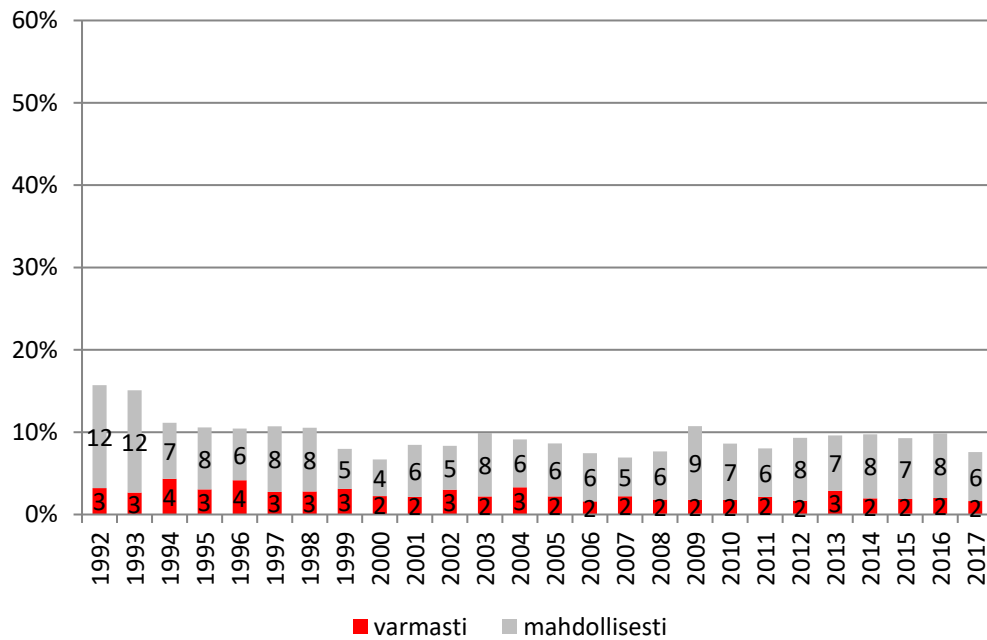
- alle kymmenen työntekijän työpaikoilla 16 prosenttia palkansaajista kertoi vuokratyöstä,
- 10–49 henkilön työpaikoilla vuokratyötä oli tehty 28 prosentin mukaan,
- 35 prosenttia palkansaajista, jotka työskentelevät 50–199 henkilön työpaikoilla, kertoi vuokratyöntekijöistä, ja
- yli 200 työntekijän työpaikoilla puolet palkansaajista sanoi, että vuokratyötä oli käytetty.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli 41 000 vuonna 2017. Kaikista palkansaajista osuus on kaksi prosenttia. Aiempaan vuoteen verrattuna vuokratyötä tekevien määrä on lisääntynyt noin 3 000 henkilöllä. Vuokratyö on miehillä yleisempää kuin naisilla. Vuonna 2017 vuokratyötä teki 24 000 miestä ja 17 000 naista. Toimialoista yleisintä vuokratyö on tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa, sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuollossa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. (Suomen virallinen tilasto, työvoimatutkimus.)

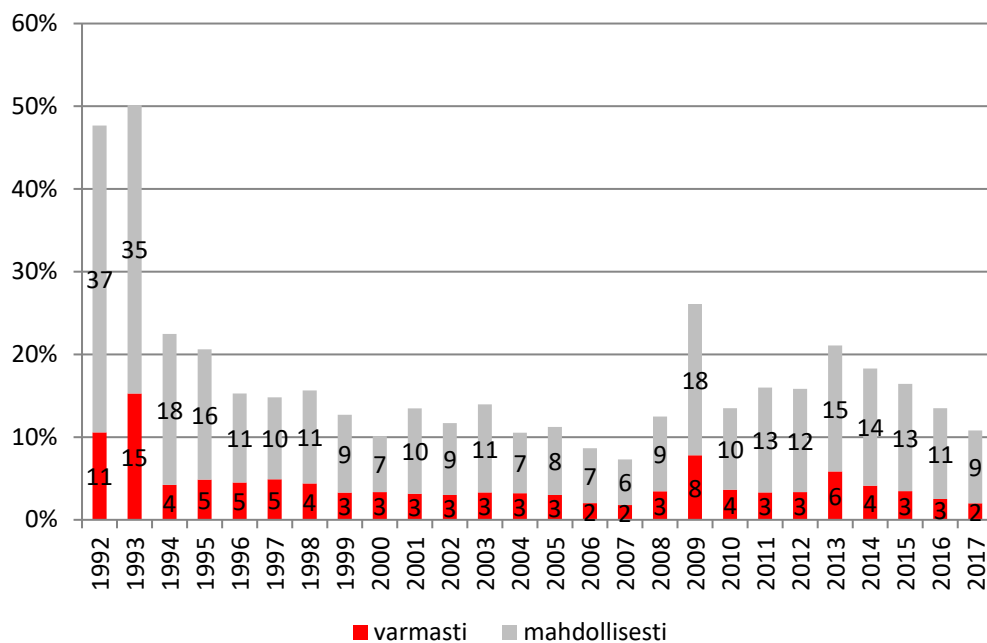
## 2.3 Irtisanomis- ja lomautusuhkat sekä työllistymismahdollisuudet

Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen sekä näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista, kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta sekä työhön liittyvistä epävarmuuden kokemuksista. Irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat vuonna 2017 pienempiä kuin pitkään aikaan. Ainoastaan muutama prosentti palkansaajista tiesi varmasti joutuvansa irtisanotuksi tai lomautetuksi. Lisäksi kuusi prosenttia arvioi irtisanomisen ja yhdeksän prosenttia lomautuksen mahdolliseksi. (kuviot 8 ja 9) Irtisanomisten ja lomautusten uhkasta on barometrissa kysytty alusta saakka ja uhkat olivat korkeimmillaan aivan 1990-luvun alussa. Myös 2009 erottuu vuotena, jolloin epävarmuus oli muita vuosia yleisempää - vaikka silloinkin oltiin kaukana vuosien 1992 ja 1993 tunnelmista.

**Kuvio 8** Mahdollinen irtisanominen seuraavan vuoden aikana 1992–2017 (%)



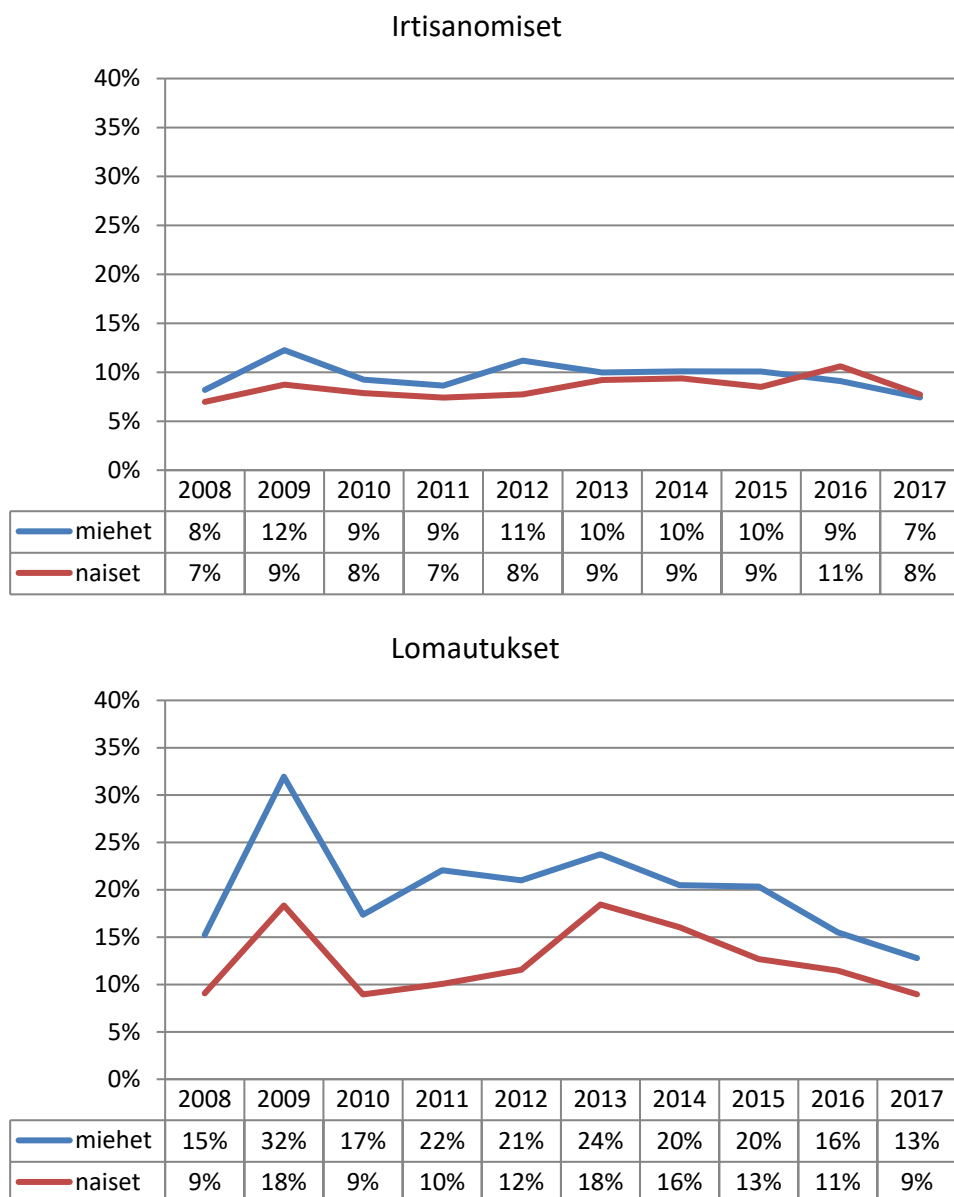
**Kuvio 9** Mahdollinen lomautus seuraavan vuoden aikana 1992–2017 (%)





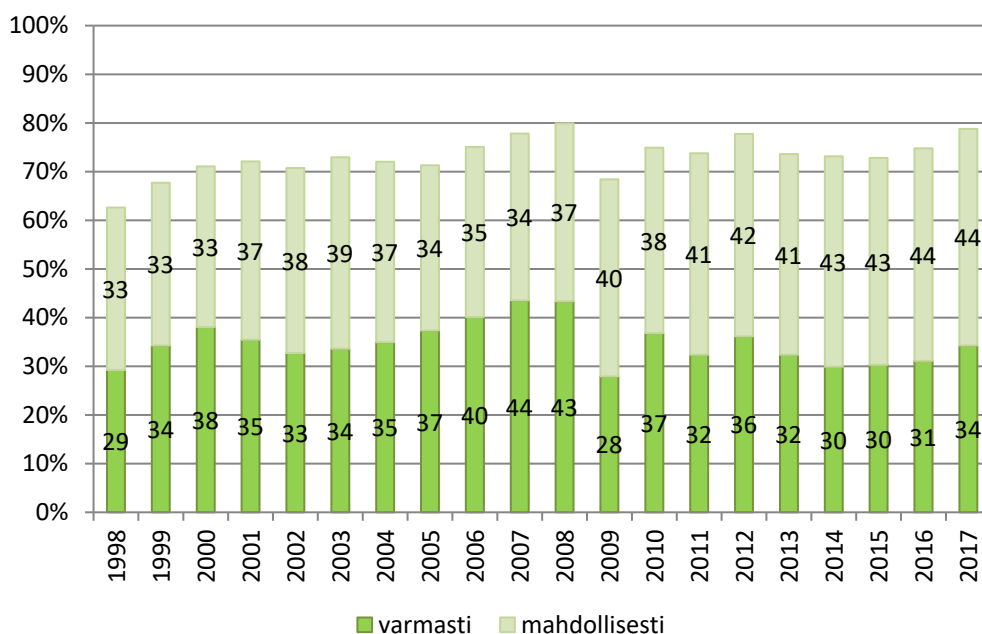
Miesten ja naisten kokemat irtisanomis- ja lomautusuhkat olivat vuonna 2017 lähes samalla tasolla. Molempien osalta tunnelmat ovat pitkälti palanneet vuoden 2009 taloustaantumaa edeltävään aikaan. Taantuma aiheutti piikin sekä miesten että naisten kokemissa lomautusuhkissa. (kuvio 10) Irtisanomisuha jakaantuu melko tasan teollisuuden, yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajien kesken (7–8 % näiden sektorien palkansaajista). Valtiolla työskentelevistä vain kaksi prosenttia piti irtisanomista mahdollisena. Lomautusuhka on korkein teollisuuden työntekijöillä. Heistä viidennes arvioi, että lomautus on lähiaikoina mahdollinen. Yksityisissä palveluissa ja kunnissa osuus oli kahdeksan prosenttia ja valtiolla neljä prosenttia.

**Kuvio 10** Irtisanomisten ja lomautusten mahdollisuus, miehet ja naiset 2008–2017 (%)



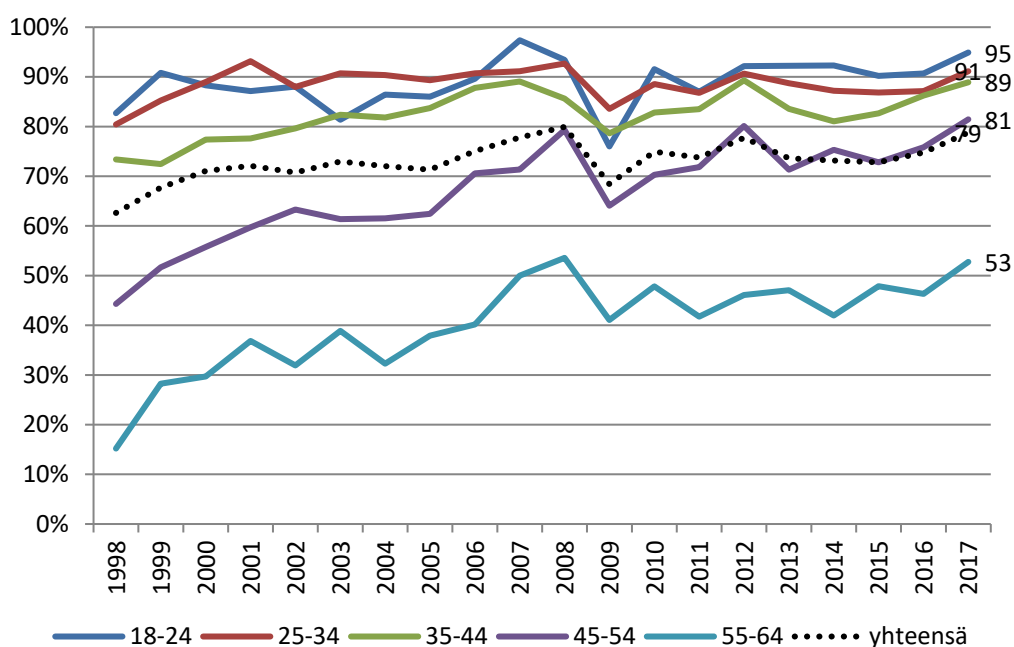
Odotukset uudelleentyöllistymisestä kohentuivat vuonna 2017 hieman. Niiden osuus kasvoi, jotka arvioivat löytävänsä uuden työn varmasti. Näin koki runsas kolmannes palkansaajista. Lisäksi 44 prosenttia arvioi uuden työn löytymisen olevan mahdollista. Kun työllistymistajatuksia tarkastellaan pidemmällä aikavälillä, vuoden 2009 taantuma aiheutti notkahduksen arvioihin eivätkä ne ole vielä palanneet taantumaa edeltäviin lukemiin. (kuvio 11) Vuonna 2017 etenkin miesten arviot ovat muuttuneet aiempia vuosia myönteisemmiksi. Miehistä 38 prosenttia ja naisista 31 prosenttia uskoi varmasti löytävänsä uuden työn. Silti, noin viidennes sekä miehistä että naisista arvioi, että ei löytäisi ammitta ja työkokemusta vastaavaa työtä, jos jäisi työttömäksi.

**Kuvio 11** Usko ammitta ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi 1998–2017 (%)



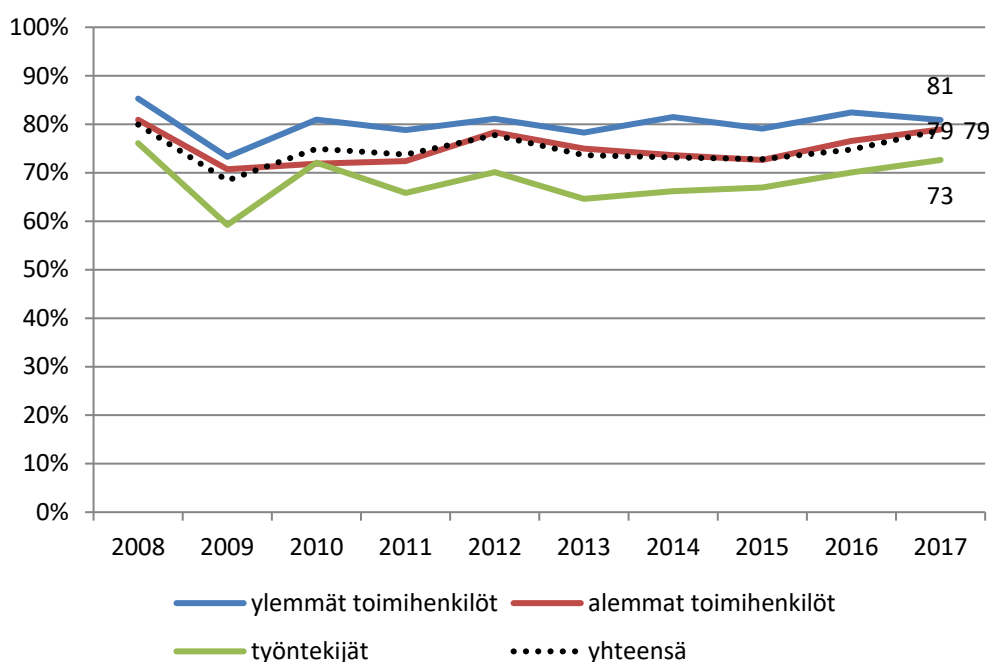
Nuoret ikäryhmät uskovat vanhempia useammin uuden työn löytymiseen. Alle 45-vuotiaista noin 90 prosenttia arvioi löytävänsä tarvittaessa uuden työn. 45–54-vuotiaiden ryhmässä neljä viidestä uskoi työllistymismahdollisuuksiinsa. Sen sijaan 55 vuotta täyttäneistä noin puolet arvioi löytävänsä uuden työn työttömäksi jäätyään. Pitkällä aikavälillä luottamus siihen, että löytäisi uuden työn, on vahvistunut kaikenikäisillä palkansaajilla ja iäkkäimmillä kaikkein eniten. (kuvio 12)

**Kuvio 12** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi ikäryhmän mukaan 1998–2017 (%)



Korkea ikä on yksi tekijä, joka syö uskoa uuden työn löytymiseen. Työllistymismahdollisuuksissa on myös sosioekonomisen aseman mukaisia eroja. Ylemmät toimihenkilöt uskovat mahdollisuuksiinsa eniten. Ero ylempien ja alempien toimihenkilöiden välillä oli kuitenkin vuonna 2017 pieni. (kuvio 13) Työntekijöistä hieman harvempi uskoo tarvittaessa löytävänsä uuden ammattia ja kokemusta vastaavan työn. Vuoden 2009 taloustaantumana aiheuttama notkahdus oli voimakkain työntekijöillä. Myös toimialat eroavat toisistaan. Varmimpia uuden työn löytämisestä ovat yksityisten palveluiden ja kuntien palkansaajat, kummallakin sektorilla 82 prosenttia vastaajista uskoi mahdollisuuksiinsa. Teollisuudessa osuus oli 71 ja valtiolla 68 prosenttia.

**Kuvio 13** Usko ammattia ja työkokemusta vastaavan työn saantiin, jos jää työttömäksi sosioekonomisen aseman mukaan 2008–2017 (%)



### 3 Innovaatiotoiminta

Innovaatiotoiminta yhdistetään helposti teknologisiin uudistuksiin. Jotta teknologian tuomat mahdollisuudet toteutuisivat, työntekijöiden ja työpaikkojen toiminta ovat uuden luomisessa keskeisiä. Työolobarometrissa innovaatiotoimintaa kuvaavat kysymykset kertovat tuotteiden ja palveluiden kehittämisestä, työpaikalla toteutetuista muutoksista, uusien viestintävälineiden käytöstä sekä innovaatiotoimintaa tukevista työnteon tavoista, esimerkiksi yhteistyö- ja osallistumismahdollisuuksista sekä mahdollisuuksista ideoida ja käyttää omaa osaamista täysipainoisesti.

#### YRITYSTEN KOKEMUKSIA DIGITALISAATIOSTA

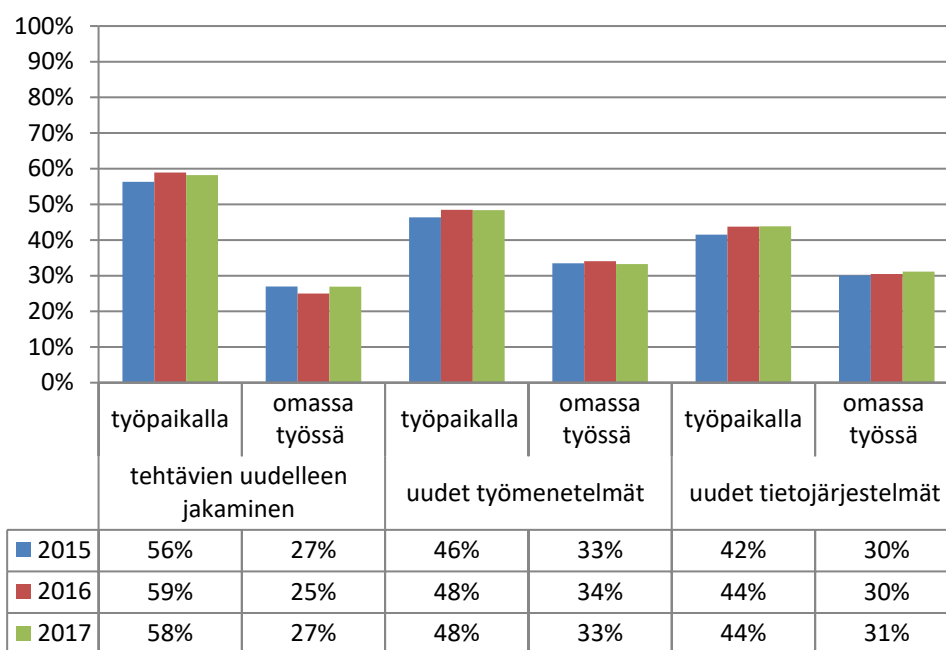
Digitalisaatio on viime vuosina ollut vahvasti esillä ja sen on jopa arveltu muovaavan työelämän uudenaikaiseksi vastaavalla voimalla kuin teollistuminen aikoinaan teki (esim. Brynjolfsson & McAfee 2014, 2017). Keväällä 2018 julkaistun innovaatiotutkimuksen mukaan digitalisaation merkitys yritysten liiketoiminnassa on hieman kasvanut edelliseen tutkimukseen verrattuna. Uusimmat tulokset ovat vuosilta 2014–2016 ja yrityksistä 41 prosenttia arvioi vähintään yhden digitalisaatioon liittyvän seikan – digitaaliset tuotteet tai markkinointi, pilvipalvelut, esineiden internet, digitalisaatio tuotannossa, jakelussa tai tuotteiden muotoilussa, robotiikka tuotantoprosesseissa sekä sosiaalinen media – merkitykseltään suureksi. Toisaalta 13 prosenttia yrityksistä arvioi digitalisaation korkeintaan merkitykseltään vähäiseksi ja reilu kymmenes arvioi, että mainitut digitalisaatiotekijät eivät koskeneet omaa yritystä. (Suomen virallinen tilasto, Innovaatiotoiminta.)

Digibarometrit kertovat, että yritykset ovat viime vuosina petranneet digitalisaation hyödyntämisessä, ja että kansainvälisissä vertailuissa suomalaisyritykset pärjäävät hyvin. Suomen ja Ruotsin välinen tarkastelu paljastaa, että ruotsalaiset yritykset hyödyntävät hieman enemmän sosiaalisen median kanavia ja analytiikkaa. Verkkokauppoja ruotsalaisilta yrityksiltä löytyy useammin ja yritykset ovat useammin suuntautuneet kansainvälisille markkinoille. Suomalaisyritykset ovat ottaneet aktiivisemmin käyttöön markkinointiautomaatiota ja niillä on käytössään enemmän yksittäisiä teknologioita. Digibarometrien mukaan Suomi on hyvissä asemissa, mutta digitalisaation hyödyntäminen on vasta alussa, varsinkin sen soveltaminen ja siihen perustuvat liiketoimintainnovaatiot. (Digibarometrit 2016 ja 2017.)

### 3.1 Työn organisoinnin muutoksia

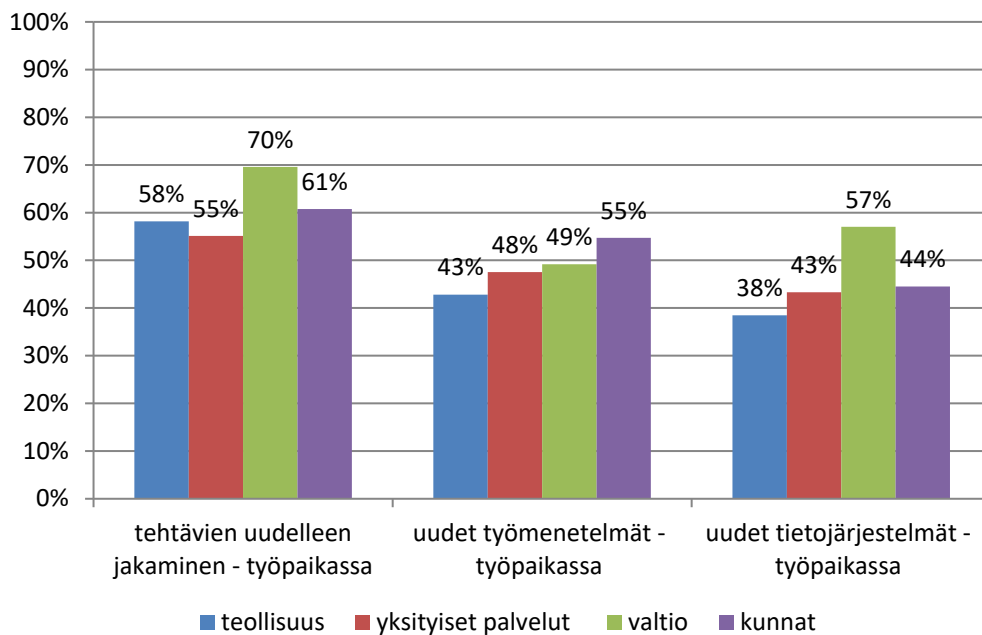
Barometrissa kysytyistä organisaatiomuutoksista yleisin on tehtävien jakaminen uudelleen työpaikalla, josta kertoi miltei 60 prosenttia vastaajista. Lisäksi vajaa puolet sanoi, että työpaikalla oli otettu käyttöön uusia työmenetelmiä. Uusista tietojärjestelmistä raportoi 44 prosenttia. (kuvio 14) Jos sen sijaan katsotaan, kuinka monella palansaajalla muutokset olivat vaikuttaneet omaan työhön, osuudet ovat noin kolmanneksessa ja yleisimmin omaan työhön vaikuttivat organisaatiossa käyttöön otetut uudet työmenetelmät.

**Kuvio 14** Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana 2015–2017 (%)



Töiden organisoinnin muutokset, etenkin tehtävien jakaminen uudelleen työntekijöiden tai työyksiköiden välillä sekä uusien tietojärjestelmien käyttöönotto, ovat yleisimpiä valtiolla työskentelevillä. Uusia työmenetelmiä on puolestaan otettu eniten käyttöön kunnissa. Yksityisellä sektorilla muutoksia on tehty hieman vähemmän. (kuvio 15)

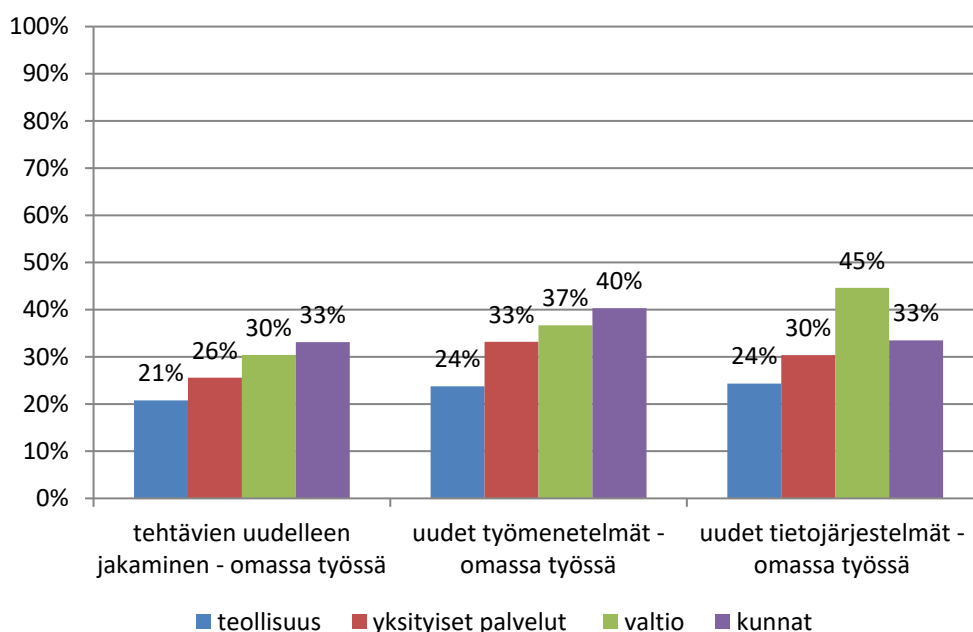
**Kuvio 15** Muutokset töiden organisoinnissa viimeksi kuluneen vuoden aikana sektorin mukaan 2017 (%)





Erot yksityisen ja julkisen sektorin välillä ovat vielä selvempiä, kun tarkastellaan niitä, joiden työpaikalla on tehty muutoksia, ja joilla muutokset ovat ainakin jossain määrin vaikuttaneet omaan työhön. Tehtävien jakaminen uudelleen sekä uudet työmenetelmät ovat tutuimpia kuntien työntekijöille, tietojärjestelmät puolestaan valtiolla työskenteleville. Teollisuuden palkansaajilla on ollut omaan työhön vaikuttaneita muutoksia kaikkein vähiten. (kuvio 16)

**Kuvio 16** Muutokset töiden tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana sektorin mukaan 2017 (%)



Työpaikalla tehdyt muutokset ovat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta organisaatiosta on kyse. Etenkin suurissa työpaikoissa uudet työmenetelmät ja tietojärjestelmät ovat vaikuttaneet monien arkeen. (taulukko 1)

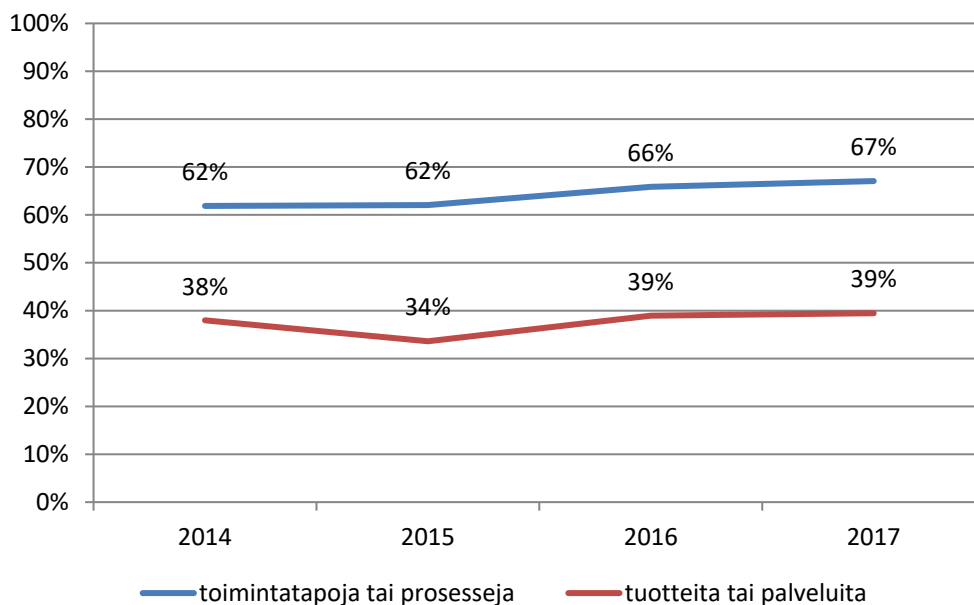
**Taulukko 1** Muutokset töiden organisoimisessa ja tekemisessä viimeksi kuluneen vuoden aikana työpaikan koon mukaan 2017 (%)

TYÖPAIKAN KOKO (henkilöä)	Tehtävien uudelleen jakaminen (työpaikassa / omassa työssä)	Uudet työmenetelmät (työpaikassa / omassa työssä)	Uudet tietojärjestelmät (työpaikassa / omassa työssä)
alle 10	38 % / 22 %	37 % / 27 %	31 % / 22 %
10 - 49	57 % / 28 %	48 % / 33 %	44 % / 32 %
50 - 199	69 % / 29 %	51 % / 37 %	45 % / 31 %
200 +	79 % / 28 %	63 % / 39 %	60 % / 42 %

## 3.2 Toiminnan, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja osallistumisen mahdollisuudet

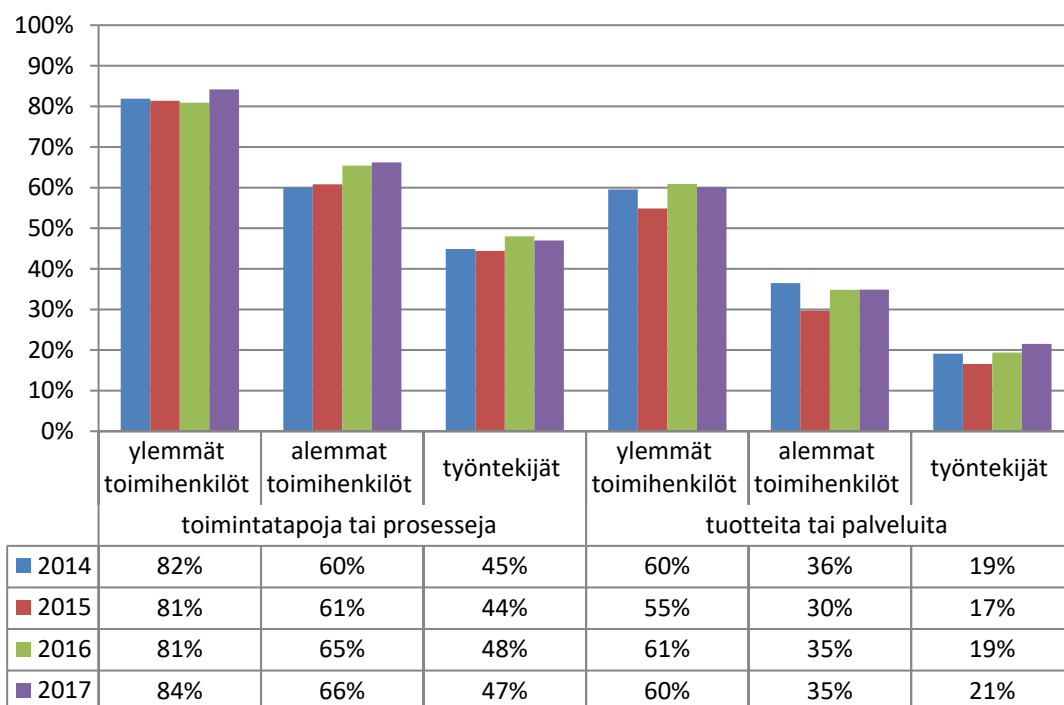
Työpaikkojen toiminnan sekä tuotteiden ja palveluiden kehittämistä on selvitetty barometrissa vuodesta 2014 lähtien. Kehittämistoiminta on neljän vuoden aikana yleistynyt hieman. (kuvio 17) Toimintatapoja ja prosesseja oli vuonna 2017 kehittänyt omassa työssään 67 prosenttia palkansaajista. Tuotteiden ja palveluiden kehittäminen oli harvinaisempaa (39 %).

**Kuvio 17** Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen 2014–2017 (%)



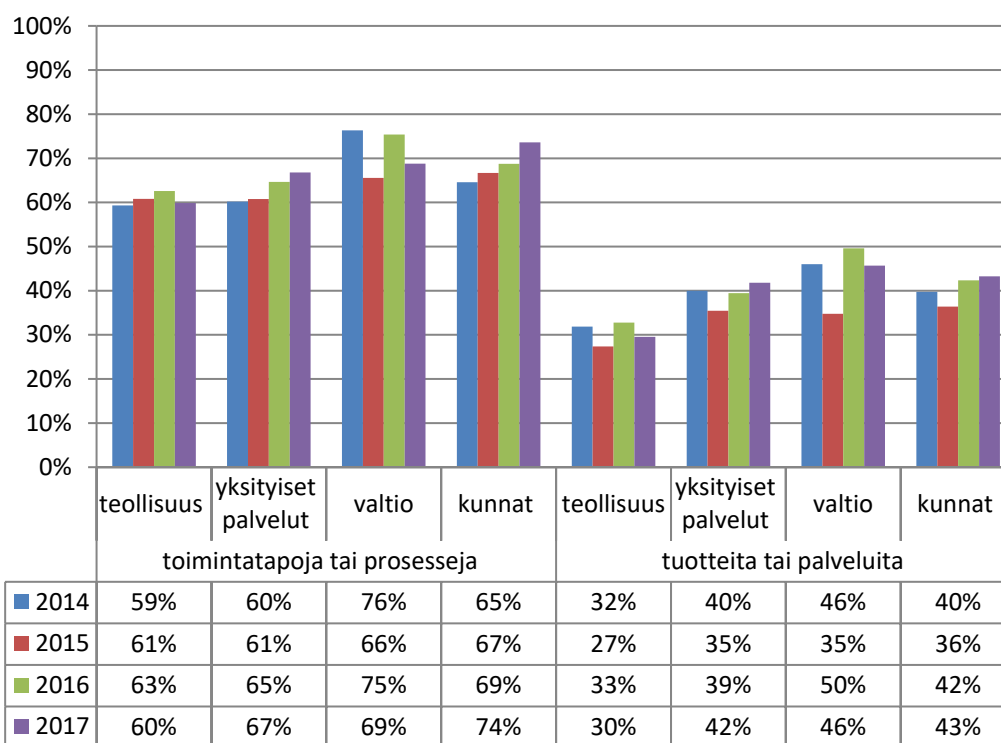
Miehet olivat vuonna 2017 hieman naisia useammin kehittäneet sekä toimintatapoja (69 % vs. 65 %) että tuotteita ja palveluita (42 % vs. 37 %). Ikäryhmistä aktiivisimpia kehittäjiä olivat 35–44-vuotiaat. Heistä toimintatapoja oli kehittänyt jopa kolme neljästä ja tuotteita tai palveluita 47 prosenttia. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat jyrkkiä. Ylemmille toimihenkilöille kehittämistyö on varsin tuttua. Työntekijöistä vain noin puolet oli kehittänyt toimintaa ja viidennes tuotteita tai palveluita. (kuvio 18)

**Kuvio 18** Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2017 (%)



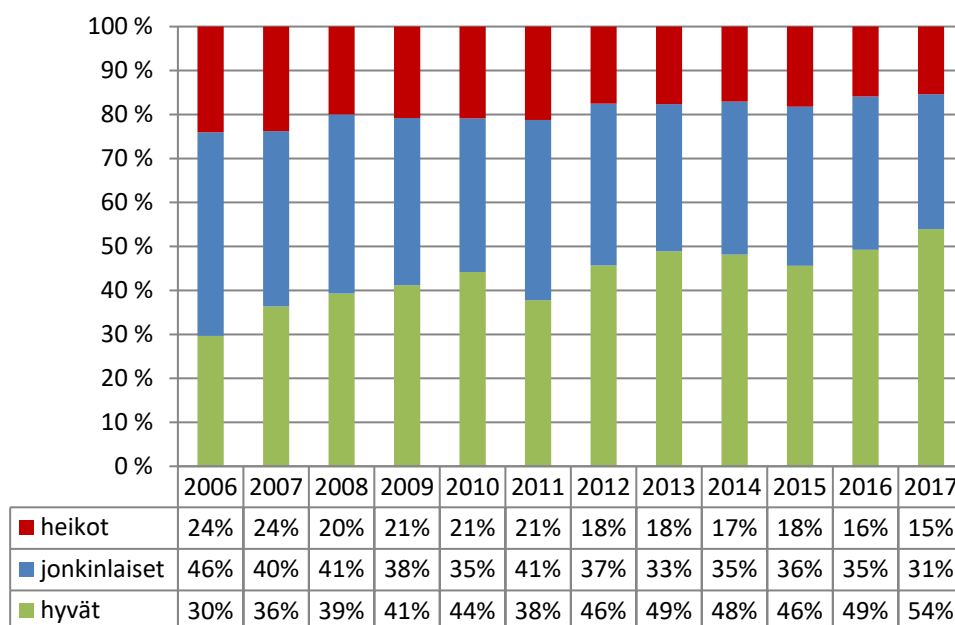
Julkisella sektorilla toimintatapojen ja prosessien kehittäminen on hieman yleisempää yksityiseen sektoriin verrattuna. Etenkin teollisuudessa kehittämistyötä tehdään vähemmän kuin yksityisissä palveluissa ja julkisella sektorilla. (kuvio 19) Isoilla työpaikoilla työskentelevät kehittävät useammin kuin kollegat pienemmillä työpaikoilla. Tosin alle kymmenen henkilön työpaikoilla kehittämistyö on yleistynyt selvästi neljän vuoden aikana. Neljä vuotta sitten 55 prosenttia oli kehittänyt toimintaa ja osuus nousi 64 prosenttiin vuonna 2017. Tuotteita tai palveluita oli kehittänyt 34 prosenttia vuonna 2014, neljä vuotta myöhemmin osuus oli 39 prosenttia. Vain kaikkein suurimmissa, yli 200 henkilön työpaikoissa, tuotteiden tai palveluiden kehittäminen oli tätä yleisempää (44 % vuonna 2017).

**Kuvio 19** Toimintatapojen ja prosessien sekä tuotteiden ja palveluiden kehittäminen sektorin mukaan 2014–2017 (%)



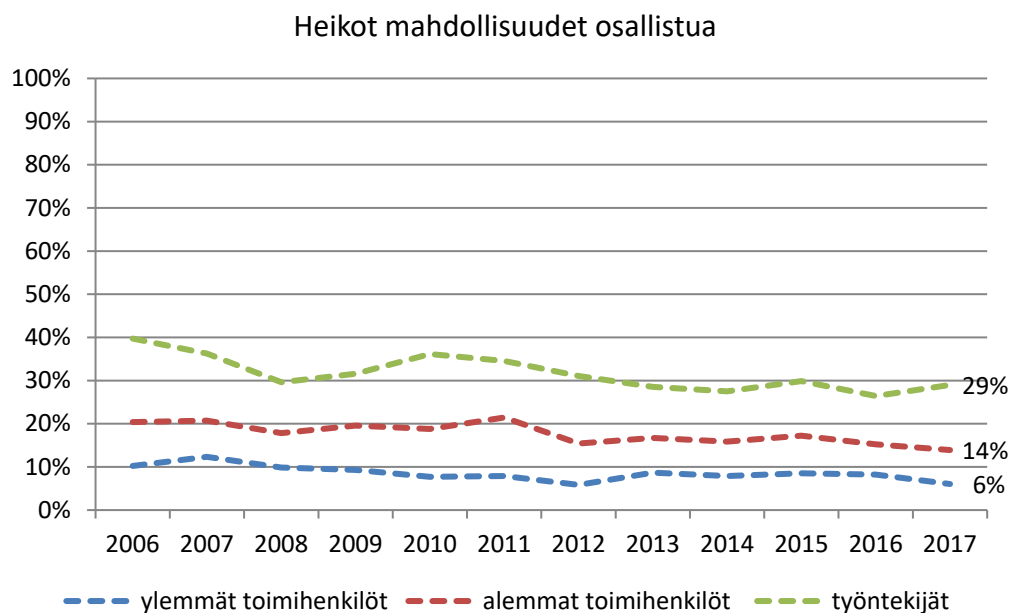
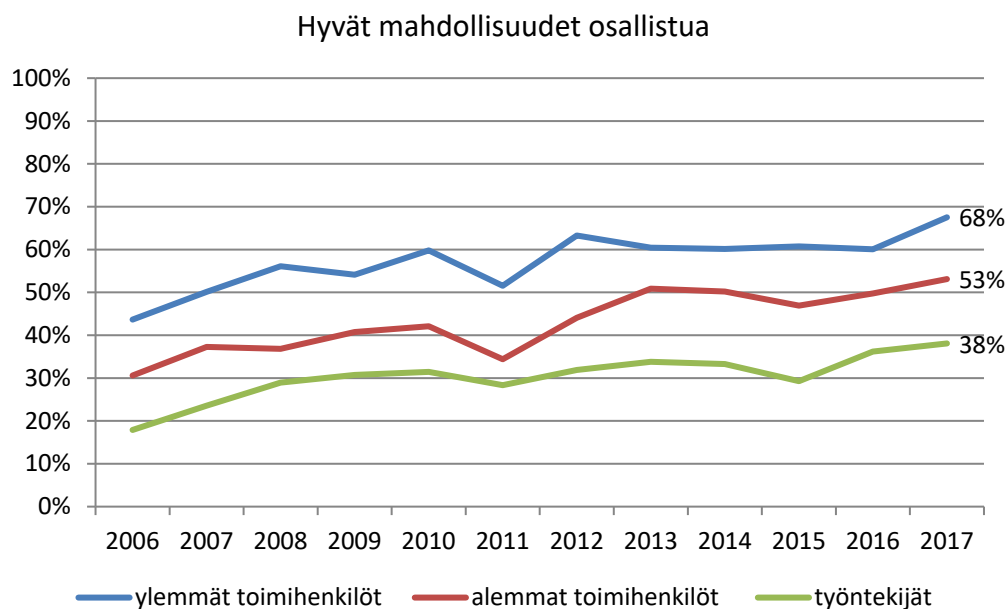
Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi kohentuneet vuodesta 2006. Vuonna 2017 hyvät osallistumismahdollisuudet oli runsaalla puolella palkansaajista ja mahdollisuudet olivat heikot 15 prosentilla. (kuvio 20) Miesten ja naisten osallistumismahdollisuuksissa ei ole juuri eroja. Ikäryhmistä 35–44-vuotiaat erottuvat joukosta, heillä on hieman muita paremmat mahdollisuudet osallistua.

**Kuvio 20** Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen 2006–2017 (%)



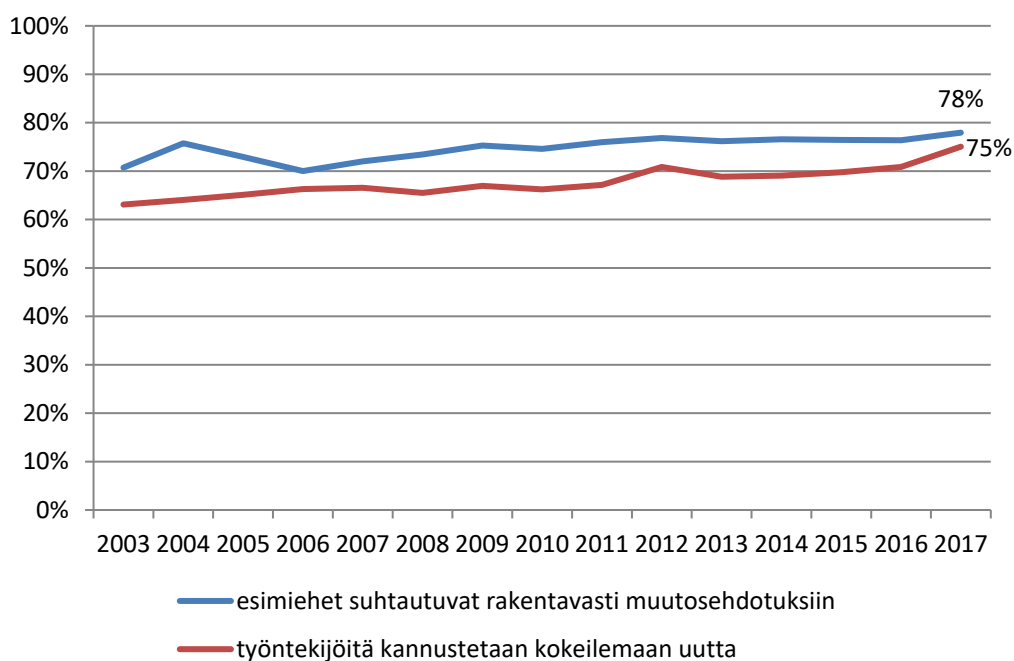
Sen sijaan erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat selkeitä. (kuvio 21) Ylempistä toimihenkilöistä liki 70 prosentilla oli hyvät mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen verrattuna noin puoleen alemmista toimihenkilöistä ja runsaaseen kolmannekseen työntekijöistä. Vain kuusi prosenttia ylempistä toimihenkilöistä arvioi, että mahdollisuudet olisivat huonot. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on yli puolet suurempi ja työntekijöistä 29 prosenttia mielsi osallistumisen olevan hankalaa. Osallistumismahdollisuudet ovat kaikilla ryhmillä kohentuneet reilun kymmenen vuoden aikana. Toimialoista parhaimmat mahdollisuudet osallistua oli kuntien (60 %) ja yksityisten palveluiden (56 %) palkansaajilla (vrt. 45 % teollisuuden ja 48 % valtion palkansaajista).

**Kuvio 21** Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2006–2017 (%)



Työntekijöitä kannustetaan aiempaa enemmän kokeiluihin. (kuvio 22) Viimeisimmän kyselyn mukaan kolme neljästä palkansaajasta koki, että työpaikalla esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uutta. Alle viisi prosenttia arvioi, että kannustusta ei työpaikalla ole. Miehet ja naiset arvioivat esimiehen suhtautumista melko yhtäläisesti, mutta useampi nainen kuin mies koki, että työntekijöitä yleisesti kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (79 % naisista ja 71 % miehistä).

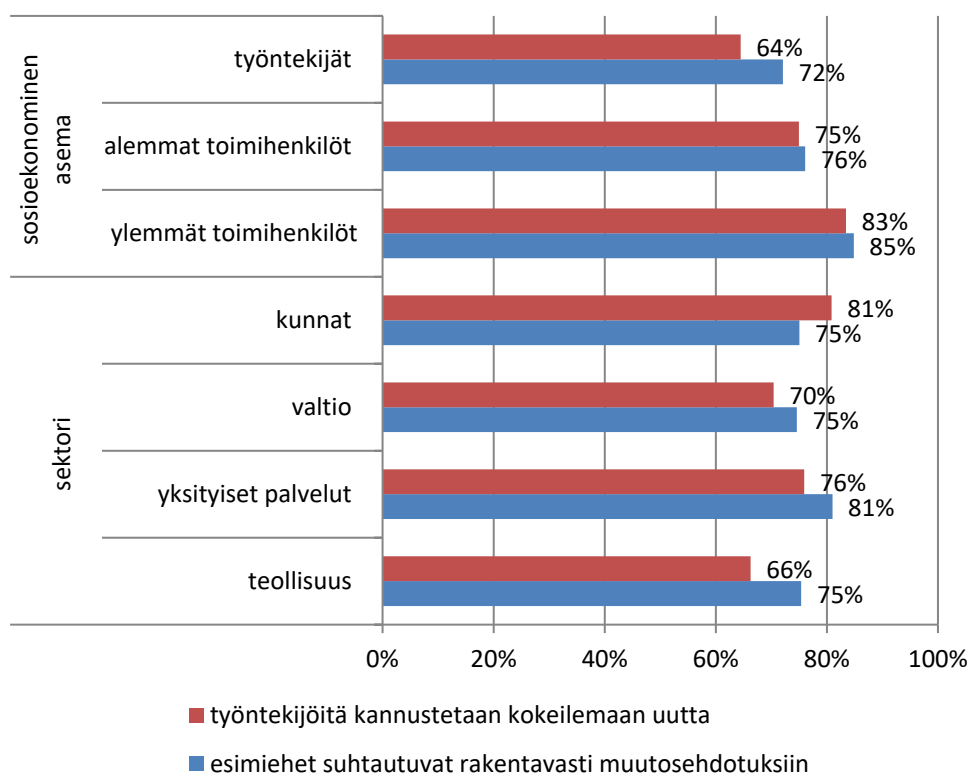
**Kuvio 22** Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta 2003–2017 (%)





Ylemmät toimihenkilöt kokevat työpaikan toimintatavat kannustavammiksi kuin alemmat toimihenkilöt. Työntekijät ovat kaikkein kriittisimpiä, etenkin sen suhteen, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Parhaimmillaan kunnissa neljä viidestä koki, että työpaikalla kannustetaan kokeiluihin ja yksityisissä palveluissa yhtä suuri osuus kertoi, että esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin rakentavasti. (kuvio 23)

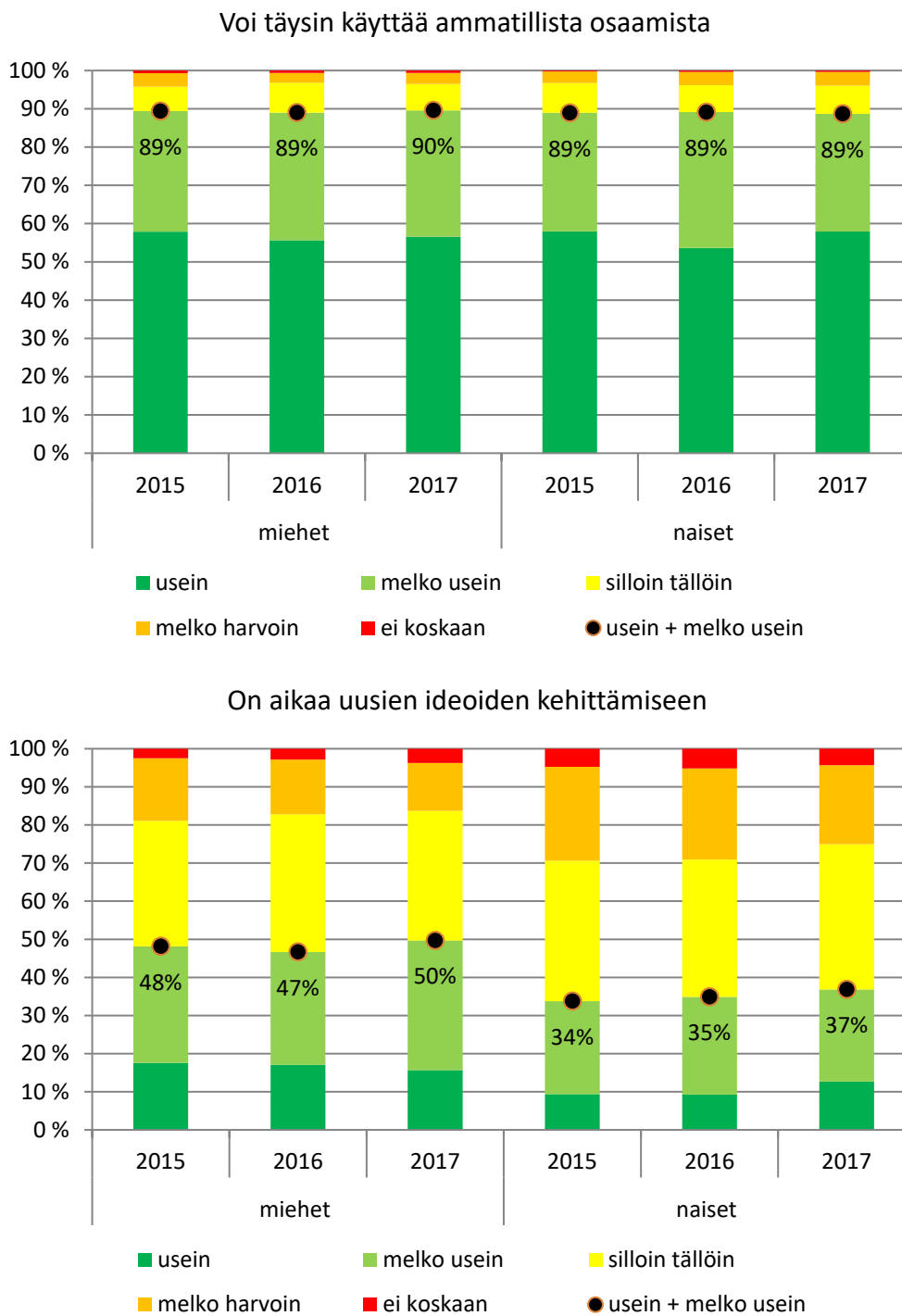
**Kuvio 23** Esimiehet suhtautuvat rakentavasti muutosehdotuksiin ja työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uutta sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



Barometrissa palkansaajilta kysyttiin töiden organisoimisen piirteistä, jotka osaltaan vaikuttavat innovaatiotoimintaan. Näitä ovat muun muassa se, riittääkö työssä aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen sekä oman osaamisen täysipainoinen hyödyntäminen työssä. 43 prosenttia vastaajista koki, että ideoimiseen löytyy työssä aikaa usein tai melko usein. Silloin tällöin aikaa löytyi 36 prosentilta. 17 prosentin tilannetta kuvasi se, että aikaa riitti vain harvoin ja neljällä prosentilla aikaa ideointiin ei ollut koskaan. Ammatillinen osaaminen oli suurimmalla osalla täydessä käytössä, 57 prosentilla usein ja kolmanneksella melko usein. Noin joka kymmenes käytti osaamistaan täysipainoisesti silloin tällöin tai melko harvoin. Juuri kukaan ei sanonut, että osaaminen ei pääsisi koskaan esille.

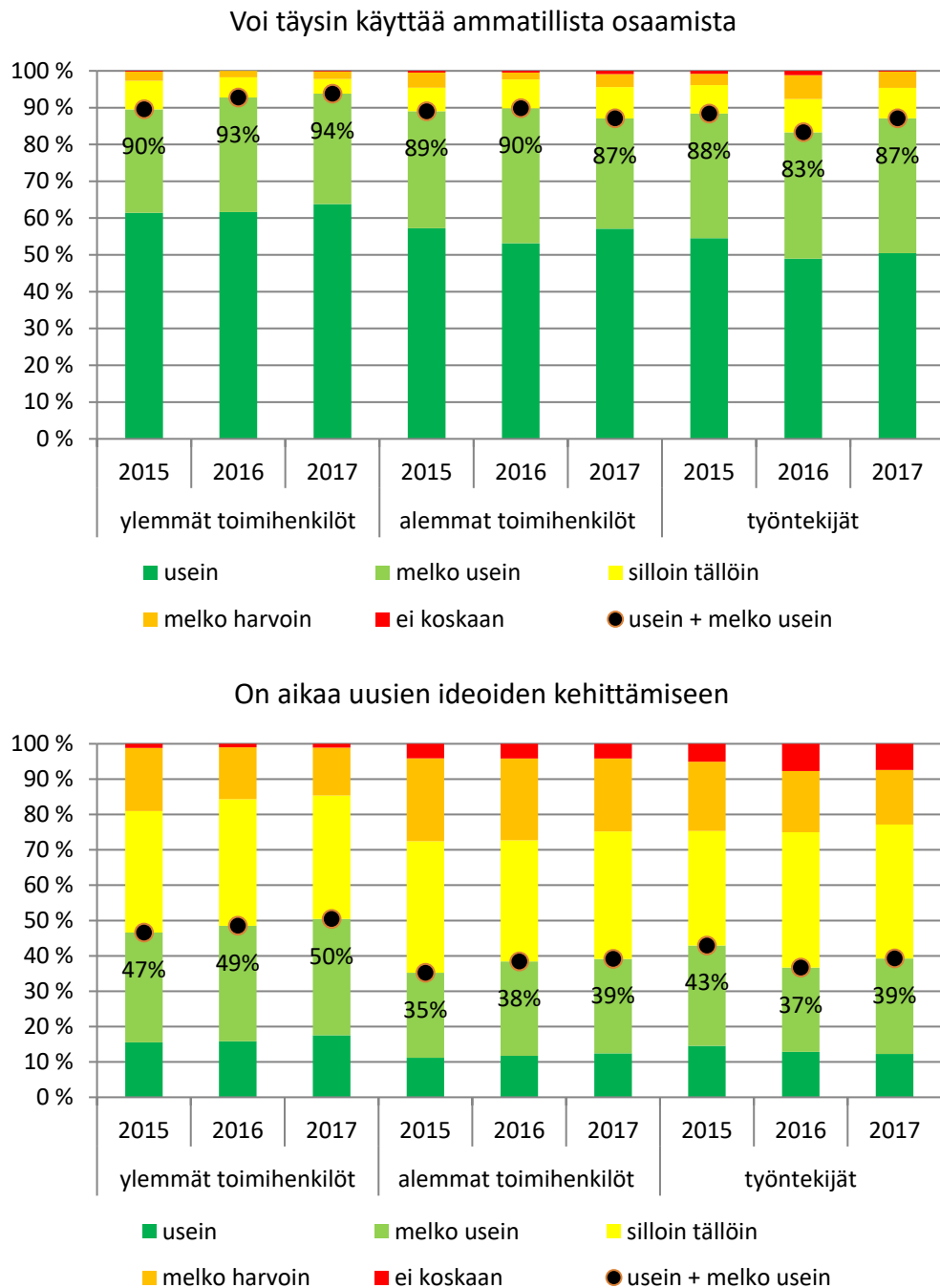
Miehillä on naisia paremmin aikaa uusien ideoiden miettimiseen. Puolet miehistä ja 37 prosenttia naisista sanoi, että aikaa löytyy usein tai melko usein. Miehistä vain 16 prosenttia arvioi, että aikaa on harvoin tai ei koskaan verrattuna noin viidennekseen naisista. Miehet ja naiset voivat hyödyntää osaamistaan yhtä lailla. Mahdollisuus käyttää aikaa ideoimiseen on hieman lisääntynyt viime vuosina sekä miehillä että naisilla. Oman osaamisen käytössä ei ole tapahtunut muutoksia. (kuvio 24)

**Kuvio 24** Ammatillisen osaamisen käyttö ja mahdollisuus käyttää aikaa uusien ideoiden kehittämiseen, miehet ja naiset 2015–2017 (%)



Eri-ikäisten ajankäytön mahdollisuudet ovat melko samankaltaisia. Myös osaamisen hyödyntämisessä ikäryhmien erot ovat pieniä. Iäkkäimpien osaaminen oli täydessä käytössä hieman muita kattavammin ja nuorimpien vähän muita harvemmin. Ylemmillä toimihenkilöillä on alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä kattavammin oma osaaminen käytössä sekä enemmän aikaa idointiin. Osaamisen täysipainoinen käyttö on entisestään yleistynyt ylemmillä toimihenkilöillä eikä muilla ryhmillä näy vastaavaa kasvua. Työntekijäryhmässä ei aika uuden ideoimiseen ole lisääntynyt - toisin kuin toimihenkilöillä. (kuvio 25)

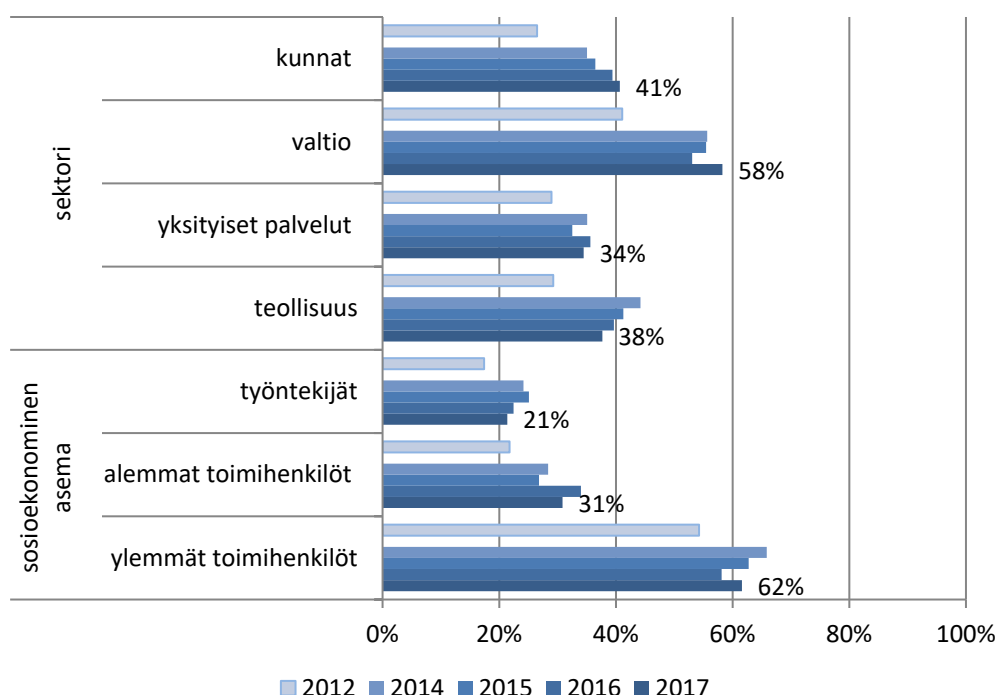
**Kuvio 25** Ammatillisen osaamisen käyttö ja mahdollisuus käyttää aikaa uusien ideoiden kehittämiseen sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2017 (%)



### 3.3 Yhteistyö yli organisaatiorajojen ja digitaaliset työvälineet

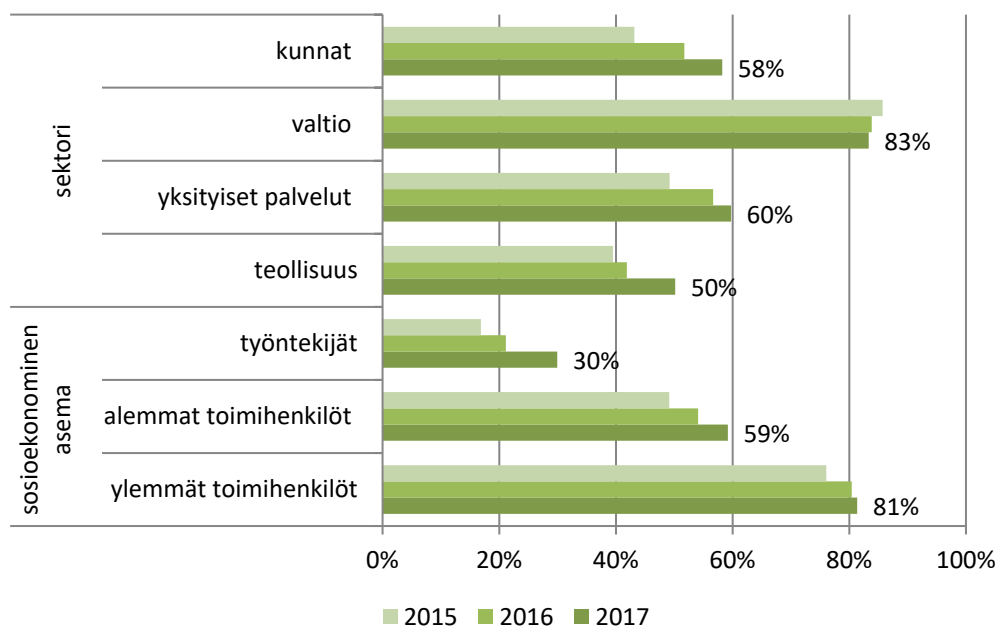
Projekti- tai työryhmissä työskentely, joissa on osallistujia eri yrityksistä tai organisaatioista, on yleistynyt vuodesta 2012, mutta aivan viime vuosina näin töitä tekevien osuus on säilynyt hieman alle 40 prosentissa (38 % vuonna 2017). Valtiolla organisaatiorajat ylittävä yhteistyö on yleisintä, yksityisissä palveluissa puolestaan harvinaisinta. Kunnissa yhteistyö on lisääntynyt vuosi vuodelta. (kuvio 26) Etenkin ylemmät toimihenkilöt tekevät töitä ryhmissä, joihin kuuluu oman organisaation ulkopuolisia kollegoita. Miltei kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä tekee työtä näin verrattuna vajaaseen kolmannekseen alemmista toimihenkilöistä ja viidennekseen työntekijöistä. Miehillä oman työpaikan rajat ylittävä yhteistyö on yleisempää kuin naisilla (44 % miehistä ja 33 % naisista vuonna 2017).

**Kuvio 26** Projekti- tai työryhmätyö yli organisaatiorajojen sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2012, 2014–2017 (%)



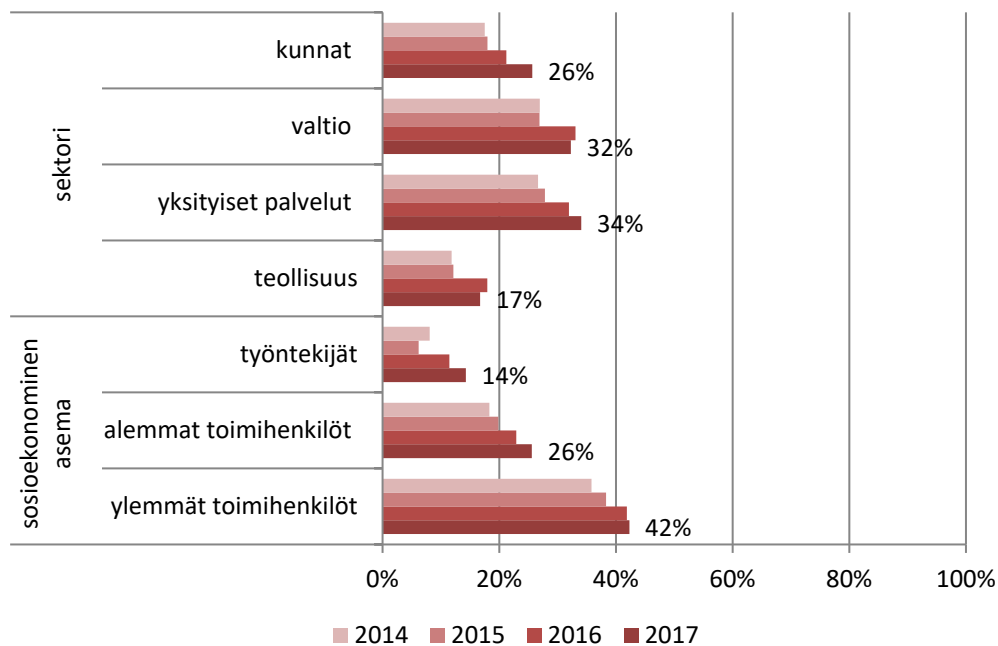
Sähköiset työtilat tai pikaviestintävälineet ovat työpaikkojen arkea. Vuonna 2017 jo 59 prosenttia palkansaajista, sekä miehet että naiset, käytti työssään virtuaalisia työvälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä. Osuus on noussut kahdessa vuodessa yli kymmenellä prosenttiyksiköllä (47 % vuonna 2015). Valtio-olla työskentelevistä ja ylemmistä toimihenkilöistä jo neljä viidestä käyttää virtuaalisia yhteistyövälineitä, mutta välineet yleistyvät vauhdikkaasti muilla sektoreilla sekä alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. (kuvio 27)

**Kuvio 27** Sähköisten työtilojen tai pikaviestintävälineiden käyttö työssä sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2015–2017 (%)



Myös sosiaalisen median käyttö työssä yleistyy. Barometrissa esimerkkeinä sosiaalisista medioista annettiin keskustelufoorumit, Facebook, Twitter, blogit ja wikit. Somen käytöstä on kysytty barometrissa vuodesta 2014 lähtien, jolloin käyttäjien osuus oli viidennes palkansaajista. Vuonna 2017 osuus nousi 28 prosenttiin. Naiset käyttävät somea hieman ahkerammin kuin miehet (29 % naisista ja 27 % miehistä). Valtiolla ja yksityisissä palveluissa työskentelevistä jo kolmannes käyttää somea työssä. Kunnissa osuus on noussut edellisvuodesta selvästi. Teollisuudessa somea hyödynnetään harvimmoin. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat selvät, ylemmille toimihenkilöille some on työvälineenä tutuin, työntekijät käyttävät sitä harvimmoin. (kuvio 28)

**Kuvio 28** Sosiaalisen median käyttö työssä sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2014–2017 (%)





## 4 Työssä kehittyminen

Osaamisen kehittäminen työssä on arkipäiväistynyt ja oppimisen muodot ja tavat ovat moninaistuneet. Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimuksen mukaan työn ohessa tapahtuva opiskelu sekä itse-, etä- ja verkko-opiskelu ovat kasvavia trendejä. Sen sijaan yritysten panostus henkilöstökoulutukseen on säilynyt viime vuodet lähes ennallaan lukuun ottamatta pieniä yrityksiä. Niissä kurssikoulutukseen osallistuminen on kasvanut vuosina 2005–2015. (Suomen virallinen tilasto, CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus.) Vuoden 2017 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan 1,2 miljoonaa 18–65-vuotiaasta osallistui työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen. Työnantajan tarjoamaa henkilöstökoulutusta sai noin miljoona palkansaajaa. (Suomen virallinen tilasto, Aikuiskoulutukseen osallistuminen.)

Työolobarometri kertoo samasta asiasta. Työ mahdollistaa ja edellyttääkin uuden oppimista entistä enemmän ja työpaikoilla kannetaan huolta osaamisen ja ammattitaidon kehittämisestä. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on sen sijaan säilynyt viime vuodet ennallaan tai viimeisimmässä barometrissa jopa hieman laskenut. Koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä on ollut laskussa jo pidempään.

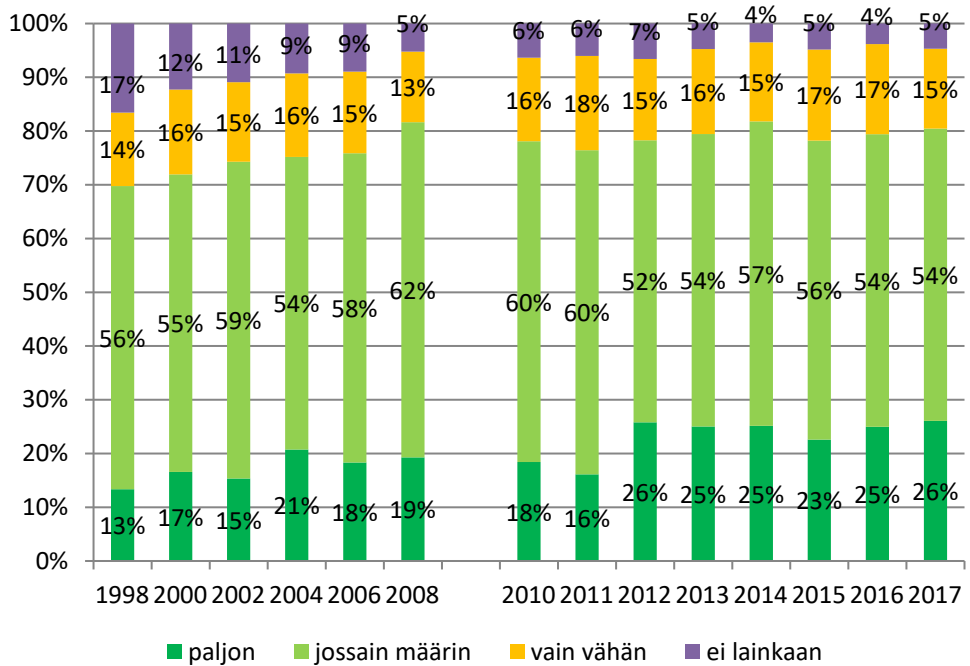
### 4.1 Uuden oppiminen ja kouluttautuminen

Suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Runsas kolmannes kokee kuvauksen sopivan omaan työpaikkaansa erittäin hyvin ja liki puolet melko hyvin. Moni myös kokee, että työpaikalla tuetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä. Neljänneksen mielestä asiaan on kiinnitetty paljon huomiota ja runsas puolet kokee asian olleen jossain määrin esillä. Osaamisen kehittämisessä näkyy pitkällä aikavälillä lievästi kasvava trendi ja vuoden 2017 tulokset ovat aiempaa parempia. (kuviot 29 ja 30). Naisten arviot olivat vuonna 2017 hieman miehiä myönteisempiä. 38 prosenttia naisista ja 34 prosenttia miehistä arvioi oppimisen mahdollisuudet erittäin hyväksi ja 27 prosenttia naisista ja neljännes miehistä arvioi, että osaamisen kehittämiseen on pyritty vaikuttamaan paljon.

**Kuvio 29** Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta 2003–2017 (%)

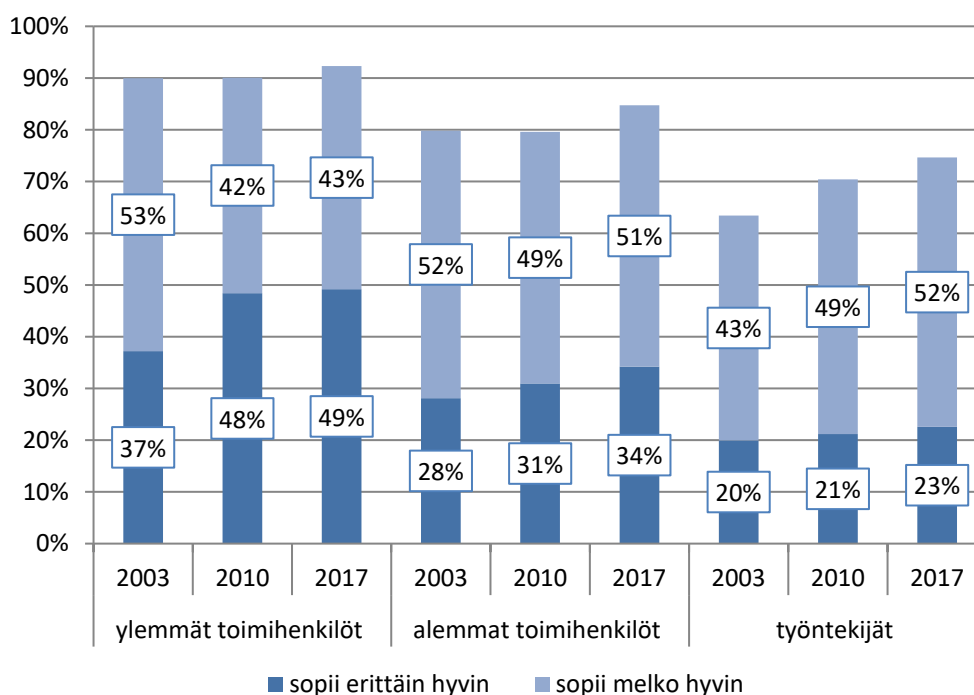


**Kuvio 30** Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen 1998–2017 (%)



Jopa yli 90 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, 85 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja 75 prosenttia työntekijöistä arvioi vuonna 2017, että luonnehdinta ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita” sopii omaan työpaikkaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Verrattuna 2000-luvun alkuun osuudet ovat nousseet etenkin työntekijöillä, joilla lähtötasokin oli paljon alhaisempi. Toimihenkilöistä huomattavasti entistä useampi arvioi luonnehdinnan sopivan työpaikkaansa erittäin hyvin. (kuvio 31) Sosioekonomisten ryhmien väliset erot näkyvät myös arvioissa siitä, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Ylemmillä toimihenkilöillä niiden osuudet, joiden mielestä asiaan on kiinnitetty ainakin jossain määrin huomiota, ovat olleet noin 85 prosentissa vuodesta 1998 lähtien. Suurin harppaus asiassa on otettu alempien toimihenkilöiden ryhmässä, 69 prosentista 83 prosenttiin. Työntekijöillä osuus on kivunnut 60 prosentista 69 prosenttiin. Ylempien ja alempien toimihenkilöiden näkemykset olivat vuonna 2017 melko lähellä toisiaan, sillä ylemmistä toimihenkilöistä 30 prosenttia ja alemmista toimihenkilöistä 28 prosenttia arvioi, että asia on saanut paljon huomiota. Työntekijöistä näin vastasi 19 prosenttia.

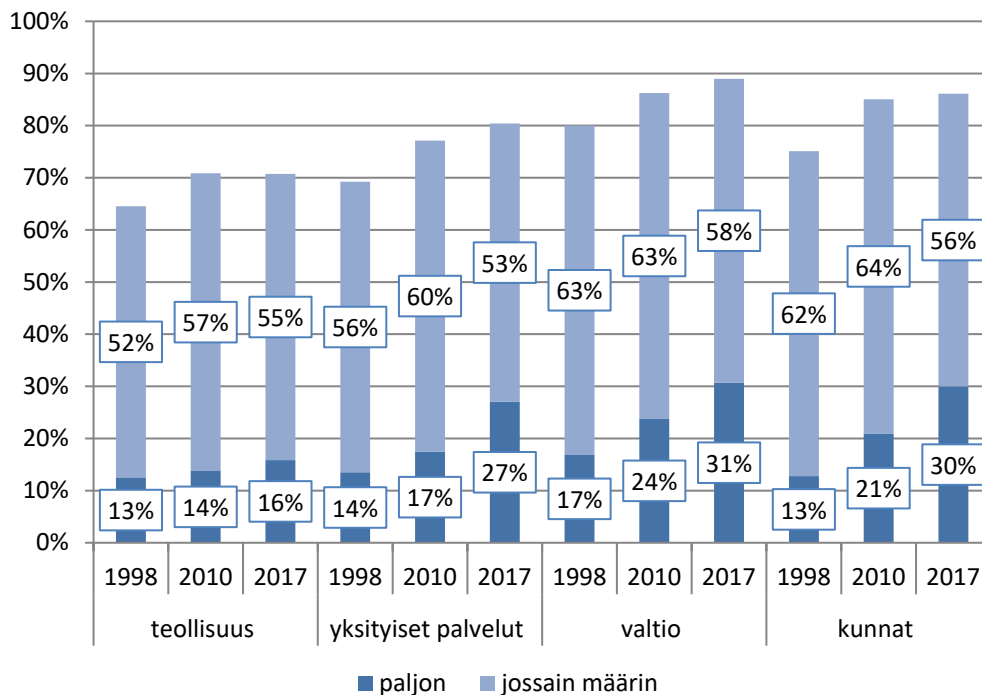
**Kuvio 31** Työpaikka on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uutta sosioekonomisen aseman mukaan 2003, 2010 ja 2017 (%)



Julkisen sektorin palkansaajat kokevat yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin, että työpaikka on sellainen, jossa voi oppia koko ajan uutta. Vuonna 2017 valtion ja kuntien työntekijöistä jopa yhdeksän kymmenestä oli tätä mieltä verrattuna 82 prosenttiin teollisuuden ja yksityisten palveluiden palkasaajista. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa työskentelevät eroavat toisistaan siinä, että yksityisissä palveluissa on enemmän niitä, jotka kokevat, että mahdollisuus oppia uutta kuvaa työpaikkaa erittäin hyvin (teollisuudessa 24 % ja yksityisissä palveluissa 38 %). Kunnissa sekä yksityisellä sektorilla niiden osuudet, joiden mielestä työpaikassa voi oppia, ovat kasvaneet vuodesta 2003, jolloin asiasta kysyttiin ensimmäistä kertaa. Teollisuudessa kasvu on ollut vahvinta. Siellä lähtötaso oli matalin, 68 prosenttia.

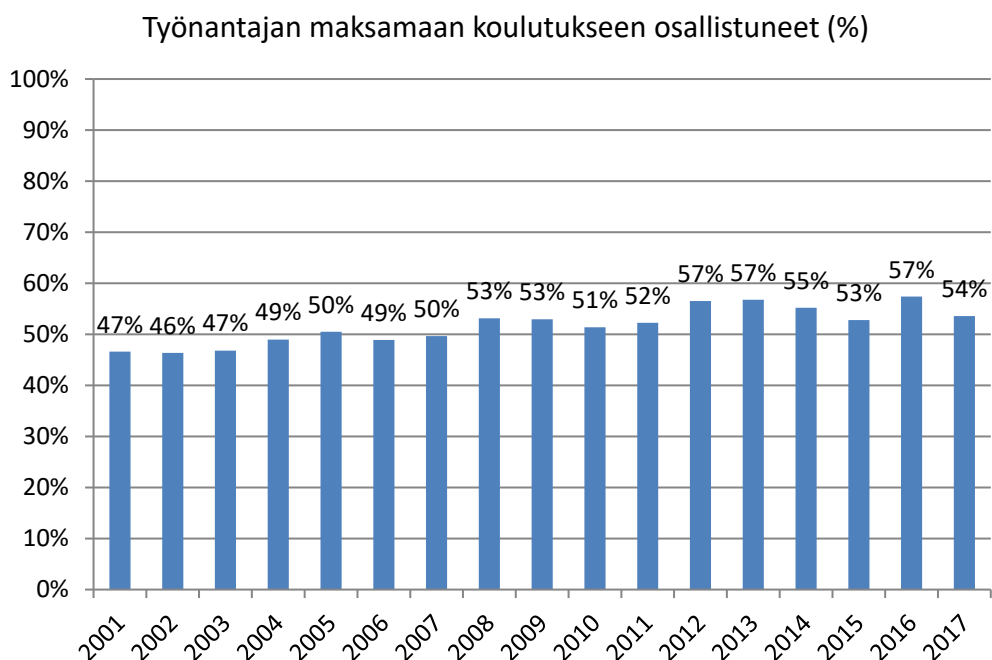
Yksityisen ja julkisen sektorin erot näkyvät myös siinä, miten paljon työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Julkisella puolella tämä on yksityistä yleisempää. Vuodesta 1998 trendit ovat kaikilla sektoreilla nousevat. Teollisuuden työpaikoilla lähtötaso oli alhaisin ja kasvukin on heikointa. (kuvio 32)

**Kuvio 32** Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sektorin mukaan 1998, 2010 ja 2017 (%)

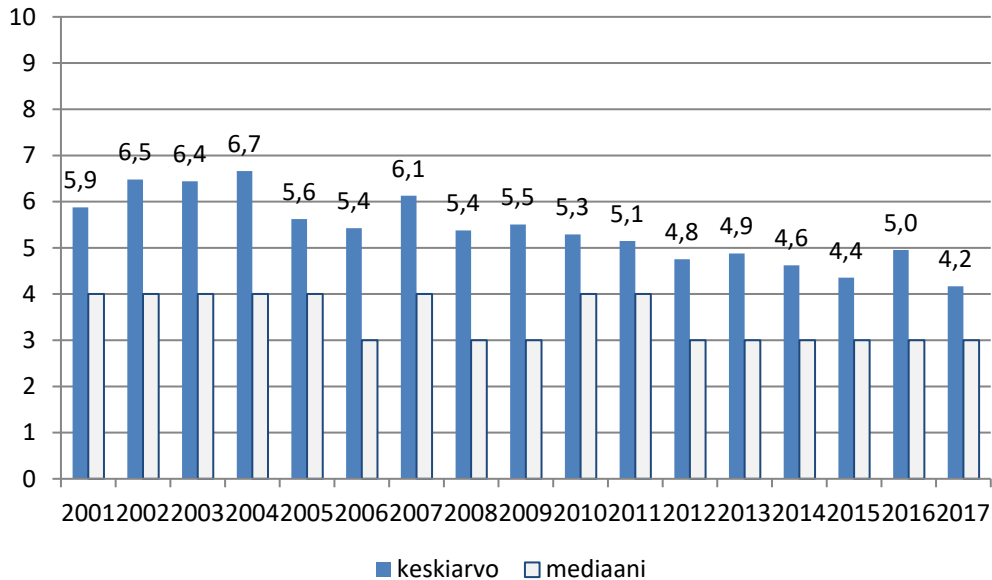


Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 54 prosenttia palkansaajista. Koulutukseen osallistuminen on yleistynyt 2000-luvun alusta, mutta viime vuosina trendi on tasaantunut. Koulutuksen pituus on pitkällä aikavälillä laskenut. (kuvio 33) Vuosina 2002–2004 sekä 2007 koulutuspäiviä oli keskimäärin yli kuusi. Viime vuodet koulutuspäivien määrä on ollut alimmillaan koko 2000-luvun aikana, korkeintaan viisi päivää. Muina vuosina keskiarvo on ollut yli viisi koulutuspäivää. Vuonna 2017 koulutuspäiviä oli keskimäärin 4,2. Koulutuspäivien mediaani on vaihdellut kolmen ja neljän välillä. Viime vuosina se on ollut kolme päivää.

**Kuvio 33** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen 2001–2017

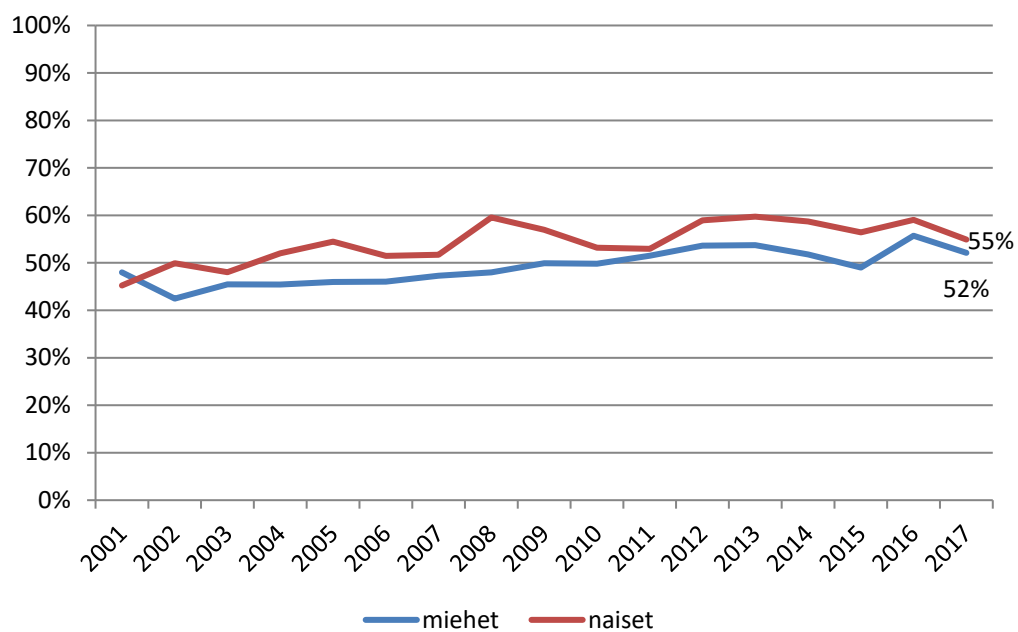


### Koulutukseen käytettyjen työpäivien lukumäärä, keskiarvo ja mediaani



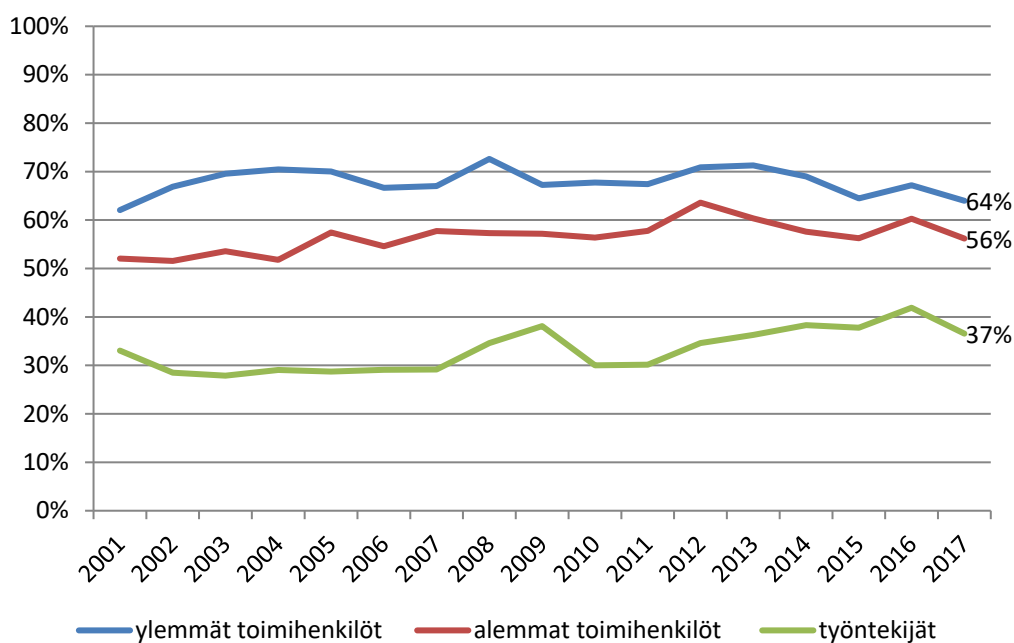
Naiset ovat miehiä hieman useammin osallistuneet koulutukseen, tosin sukupuolten välinen ero on pieni. (kuviot 34) Sen sijaan miesten koulutukseen käyttämä aika on läpi 2000-luvun ollut johdonmukaisesti pidempi kuin naisten. Vuosi 2015 oli poikkeus, silloin miehet ja naiset olivat koulutuksessa keskimäärin yhtä pitkän ajan. Jälleen vuonna 2017 miesten koulutukseen käyttämä aika oli pidempi kuin naisten. Koulutus kesti miehillä keskimäärin 4,4 ja naisilla 4 päivää.

**Kuvio 34** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, miehet ja naiset 2001–2017 (%)



Koulutukseen osallistumisessa on suuria eroja sosioekonomisten ryhmien välillä. Miltei kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä oli työnantajan kustantamassa koulutuksessa vuonna 2017. Työntekijöillä osuus on miltei puolet pienempi, 37 prosenttia. Alemmista toimihenkilöistä 56 prosenttia osallistui koulutukseen. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat olleet suuria koko 2000-luvun ajan. Työntekijäryhmän osallistuminen koulutukseen on lisääntynyt vuodesta 2011 lähtien, mutta vuonna 2017 trendi kääntyi laskuun ja koulutukseen osallistui selvästi edellisvuotta harvempi. (kuvio 35) Ryhmien väliset erot näkyvät myös koulutuspäivien lukumäärissä. Vuonna 2017 koulutuksessa olleet ylemmät toimihenkilöt käyttivät tähän keskimäärin 4,8 alemmat toimihenkilöt 4 ja työntekijät 3,1 työpäivää. Erot koulutuksen pituudessa ovat kuitenkin pienentyneet, sillä etenkin ylempien toimihenkilöiden koulutuksessaoloaika on lyhentynyt 2000-luvulla.

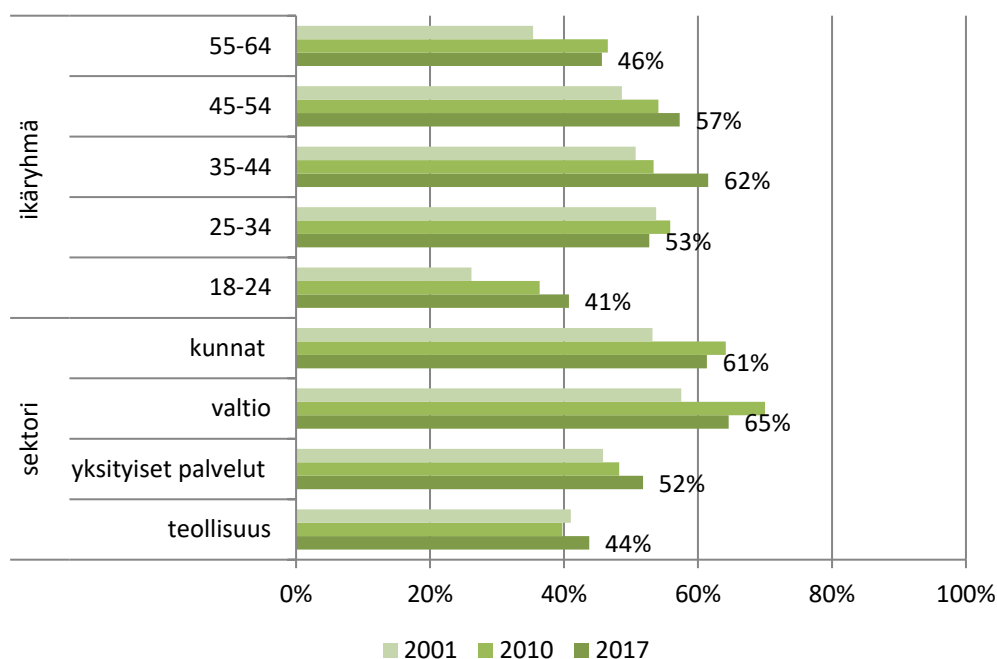
**Kuvio 35** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sosioekonomisen aseman mukaan 2001–2017 (%)





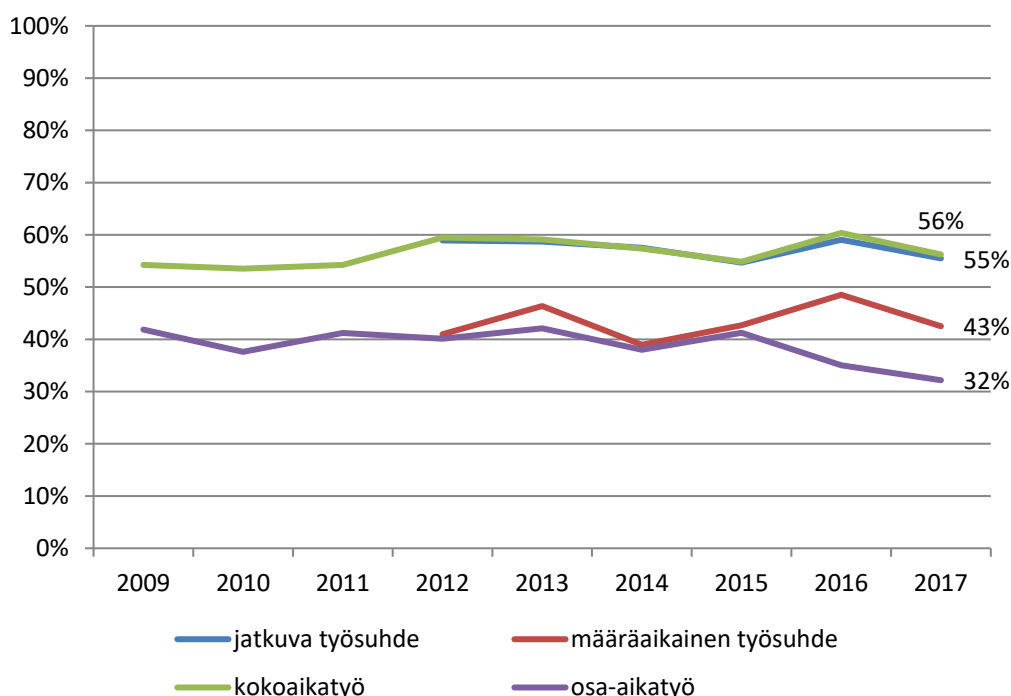
Nuorimmat ja vanhimmat palkansaajat osallistuvat työnantajan tarjoamaan koulutukseen harvimmin. Osallistuminen on yleistynyt vajaan 20 vuoden aikana kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi 25–34-vuotiailla. Iäkkäimpien osalta työpaikkakoulutus ei ole enää lisääntynyt, kun verrataan vuosia 2010 ja 2017. Koulutus on yleisempää julkisella sektorilla yksityiseen verrattuna. Teollisuuden palkansaajille se on harvinaisinta. (kuvio 36) Koulutukseen käytetty aika on vähentynyt kaikilla sektoreilla. Etenkin valtion palkansaajilla aika on vähentynyt, vaikka edelleen vuonna 2017 he käyttivät koulutukseen eniten aikaa. Koulutus kesti valtiolla työskentelevillä keskimäärin 5,2, yksityisten palvelujen työntekijöillä 4,4, kuntien palkansaajilla 3,9 ja teollisuudessa työskentelevillä 3,6 työpäivää. Kuten osallistumisessa, myös koulutukseen käytetyssä ajassa vanhimmat ja nuorimmat erottuvat muista, heidän koulutukseen käyttämänsä aika on lyhyin (18–24-vuotiaat keskimäärin 3,3 päivää ja 55–64-vuotiaat 3,8 päivää). Eniten aikaa käytti keskimäinen ikäryhmä, 35–44-vuotiaat (4,8 päivää).

**Kuvio 36** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen ikäryhmän ja sektorin mukaan 2001, 2010 ja 2017 (%)



Jatkuvassa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevista noin 55 prosenttia osallistui koulutukseen vuoden 2017 aikana. Määrä- ja osa-aikaisten osallistuminen oli selvästi vähäisempää. Osa-aikaisten saama koulutus on vähentynyt aivan viime vuosina. (kuvio 37) Määräaikaisessa työsuhteessa olevat käyttivät koulutukseen eniten aikaa, keskimäärin viisi päivää vuonna 2017. Jatkuvassa työsuhteessa olevilla aikaa kului 4,1 työpäivää. Osa-aikaiset käyttivät selvästi kokoaikaisia vähemmän aikaa koulutukseen (2,3 ja 4,3 työpäivää).

**Kuvio 37** Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen työsuhteen tyypin mukaan 2009–2017 ja 2012–2017 (%)



## 4.2 Vaikutusmahdollisuudet

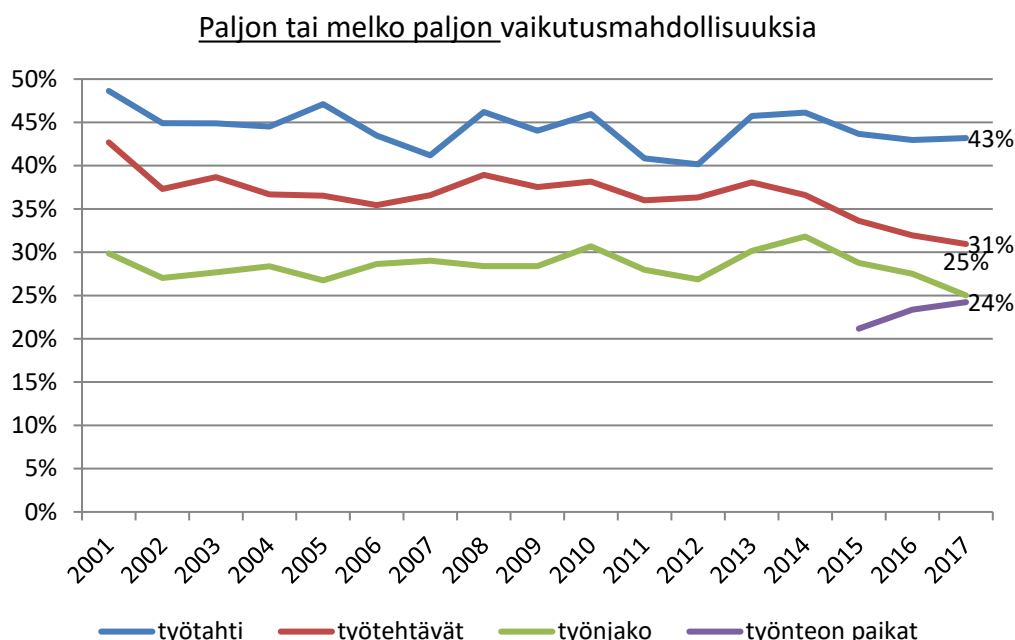
Barometrissa kysytään vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien sisältöön, työtahtiin ja töiden jakamiseen työpaikalla sekä siihen, missä paikoissa tai tiloissa työtä tekee. Vaikuttaminen työtahtiin on näistä neljästä yleisintä, 17 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja noin neljännes melko paljon. 45 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran. 12 prosenttia ei voi ollenkaan säädellä työtahtiaan. Työtehtäviin vaikuttaminen on harvinaisempaa kuin työtahtiin vaikuttaminen. Joka kymmenennellä oli paljon vaikutusvaltaa työtehtäviin ja runsaalla viidenneksellä melko

paljon. 52 prosenttia sanoi vaikutusmahdollisuuksia olevan jonkin verran ja 17 prosentilla niitä ei ollut lainkaan.

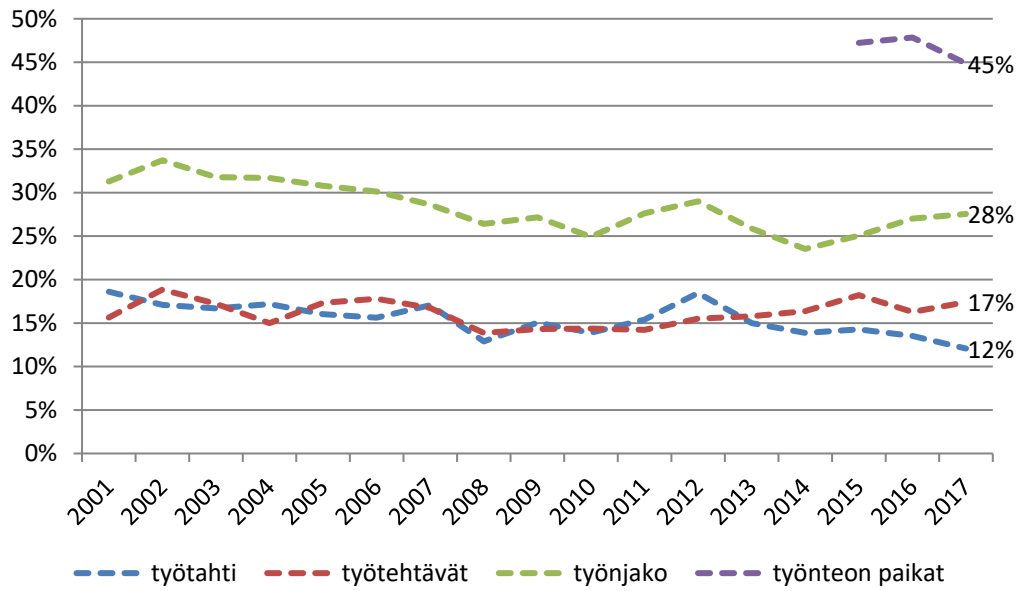
Työnjakoon vaikuttaminen ei sen sijaan ole yhtä yleistä, sillä ainoastaan neljännes sanoi, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon (9 %) tai melko paljon (16 %). 47 prosenttia sanoi, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja 28 prosentilla ei ollut lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. Vajaa neljännes voi vaikuttaa työnteon paikkoihin (11 % paljon ja 13 % melko paljon). Jonkin verran paikkoihin voi vaikuttaa 31 prosenttia ja 45 prosenttia ei voi valita työnteon paikkoja lainkaan.

Vaikutusmahdollisuudet ovat jonkin verran vaihdelleet vuosittain, mutta pitkällä aikavälillä trendit ovat yllättävän tasaisia - tai jopa näyttävät vaikutusmahdollisuuksien hieman heikentyneen. Ainoastaan mahdollisuus vaikuttaa, missä paikoissa työtä tekee, on parin vuoden aikana hieman yleistynyt. Lisäksi niiden osuudet, joilla ei lainkaan ole mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, työnjakoon tai työnteon paikkoihin ovat hieman pienentyneet. (kuvio 38)

**Kuvio 38** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin 2001–2017 (%)



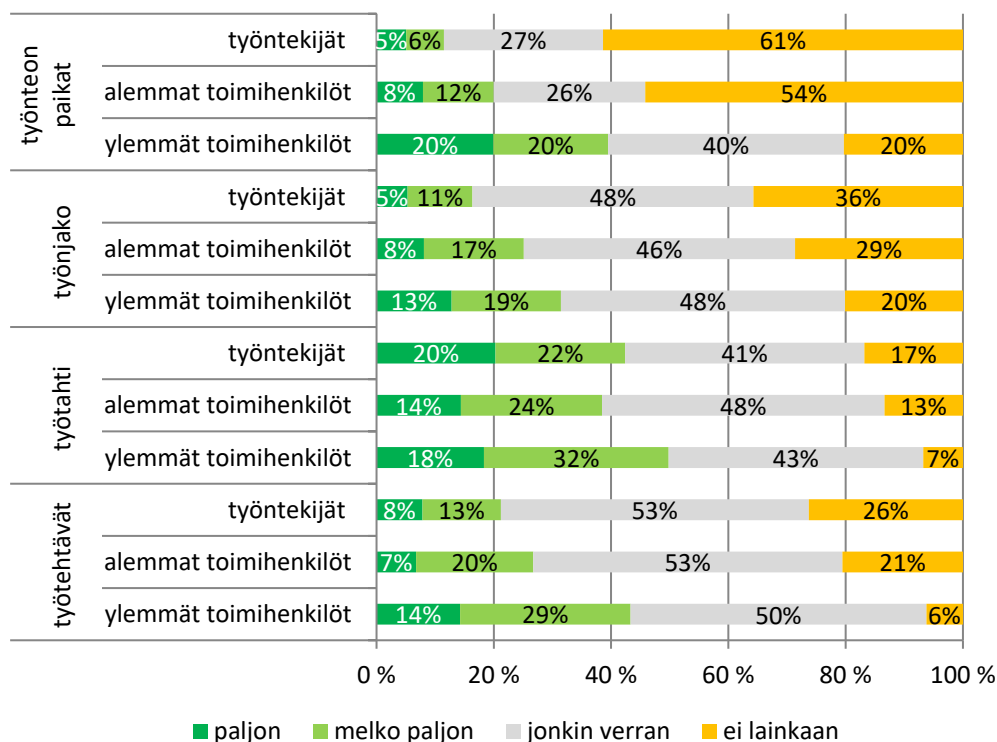
### Ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia



Miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Vuonna 2017 työtehtäviin voi vaikuttaa (paljon tai melko paljon) 36 prosenttia miehistä ja 26 prosenttia naisista. Työtahtiin voi vaikuttaa noin puolet miehistä ja 38 prosenttia naisista. Miehistä 29 prosenttia ja naisista runsas neljännes voi vaikuttaa töiden jakoon. Työnteon paikkojen suhteen valinnan mahdollisuuksia oli miehistä 28 prosentilla ja naisista noin viidenneksellä.

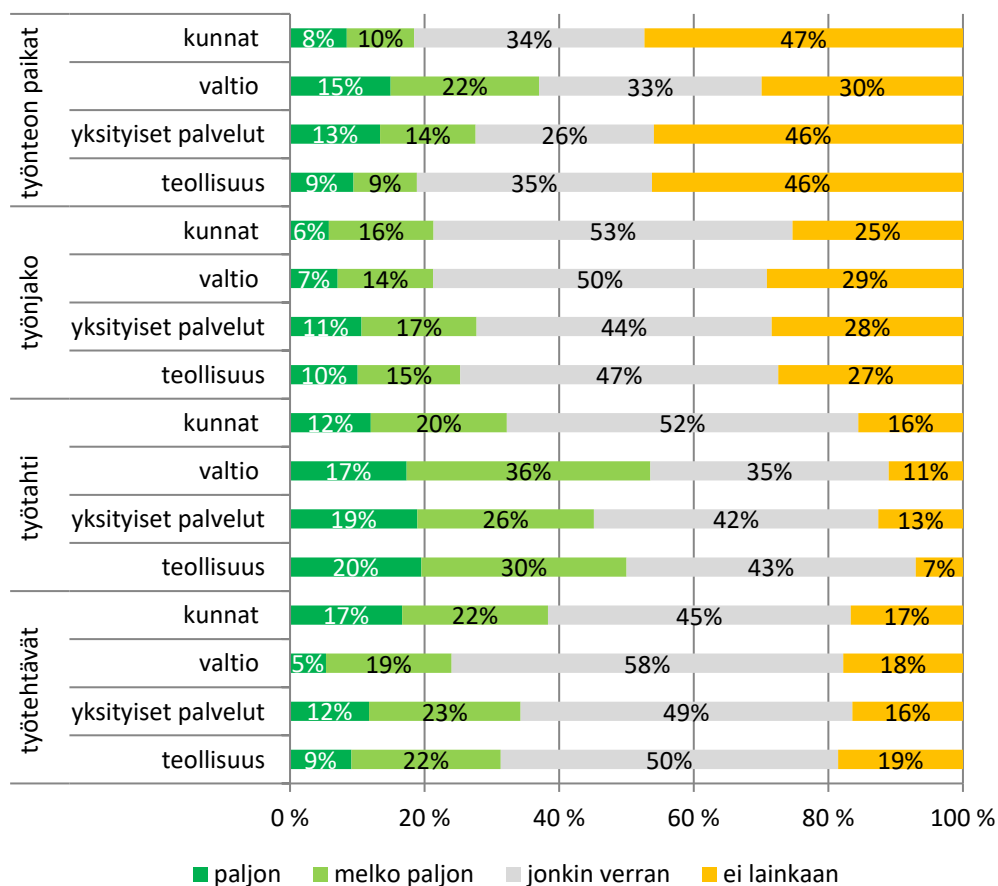
Ylemmillä toimihenkilöillä on pääosin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Työntekijöiden joukossa on puolestaan eniten niitä, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia. (kuvio 39) Etenkin vaikuttaminen siihen, mitä työtehtäviin kuuluu ja missä paikoissa töitä tekee, oli selvästi yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2017 heistä 43 prosenttia voi vaikuttaa työtehtäviin paljon tai melko paljon verrattuna runsaaseen viidennekseen alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa 40 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Työnteon paikkoihin voi vaikuttaa 40 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. Alemmilla toimihenkilöillä osuus on puolet pienempi ja työntekijöistä vain noin joka kymmenes voi selkeästi vaikuttaa siihen, missä tekee työnsä.

**Kuvio 39** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sosioekonomisen aseman mukaan 2017 (%)



Sektorikohtaiset erot vaikutusmahdollisuuksissa riippuvat pitkälti siitä, mistä asiasta on kyse. (kuvio 40) Työnteon paikkoihin vaikuttaminen on selvästi yleisintä valtiolla työskentelevillä. Työnjakoon vaikuttamisessa sektorikohtaiset erot ovat melko pieniä. Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin on suurin valtion ja teollisuuden palkansaajille ja selvästi pienin kunnissa työskentelevillä. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat puolestaan valtiolla pienimmät.

**Kuvio 40** Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja työnteon paikkoihin sektorin mukaan 2017 (%)



## 5 Työaika- ja palkkajärjestelyt

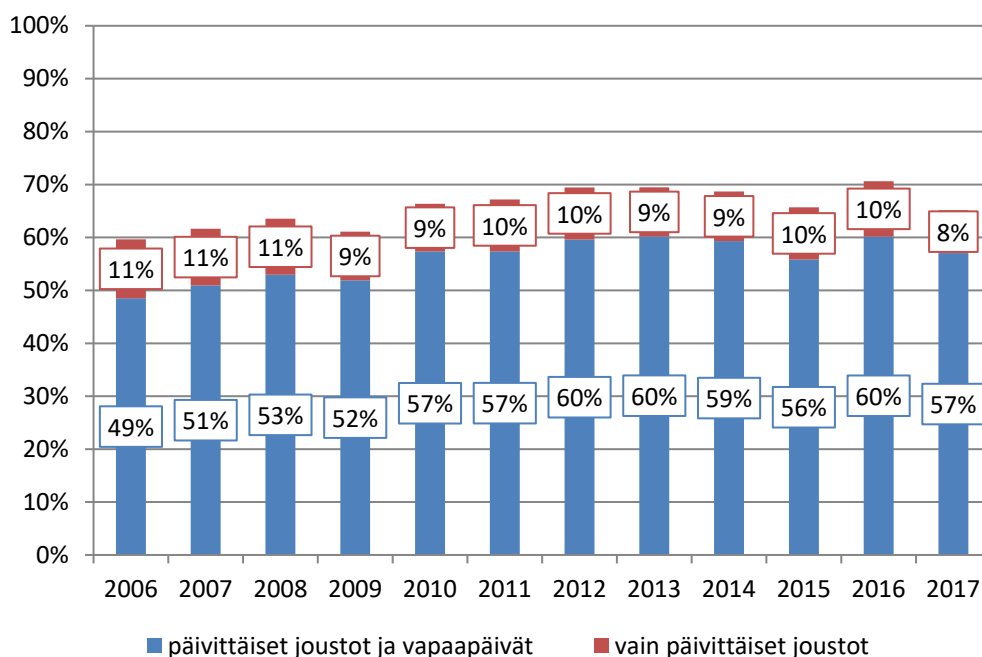
Viime vuosina barometriin on lisätty uusia kysymyksiä, joiden avulla voidaan kuvata, miten palkansaajien työajat on järjestetty. Työajan pituudesta kertovat muut tutkimukset. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 71 prosentilla palkansaajista säännöllinen työaika oli 35–40 tuntia viikossa vuonna 2017. Noin kymmenen prosenttia teki yli 40-tuntisia viikkoja ja alle 35-tuntinen viikko oli 19 prosentilla palkansaajista. (Suomen virallinen tilasto, työvoimatutkimus.) Barometri kertoo, että joustavan työajan järjestelmät ovat pitkällä aikavälillä yleistyneet, mutta aivan viime vuosina trendi on taantunut. Aivan uutta tietoa on, että miltei puolet palkansaajista voi ainakin jossain määrin päättää, mihin vuorokauden aikaan työtä tekee. Yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat lisääntyneet hieman viime vuosina ja etätöiden tekeminen on yleistynyt. Työaikajärjestelyissä on huomattavia sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaisia eroja.

Palkkajärjestelyiden osalta suorituksen arvioinnit ovat yleistyneet, mutta yksilön tai ryhmän suoritukseen perustuvassa palkitsemisessa ei ole selkeitä trendejä. Palkansaajien kokemukset palkkauksen kannustavuudesta ovat pitkällä aikavälillä muuttuneet hieman aiempaa myönteisemmiksi, mutta viime vuosina mielipiteet eivät enää ole muuttuneet. Palkitsemisjärjestelyissä ja tyytyväisyydessä palkkaan on selviä eroja miesten ja naisten välillä.

## 5.1 Joustavat työajat

Vuodesta 2006 lähtien barometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Joustavien työaikojen järjestelmät yleistyivät 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on nyt tasaantunut. Nimenomaan niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, kasvoi. (kuvio 41) Vuonna 2017 palkansaajista 65 prosentilla oli järjestelmä käytössä. 57 prosentilla oli järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisiin vapaapäiviin ja kahdeksalla prosentilla oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin.

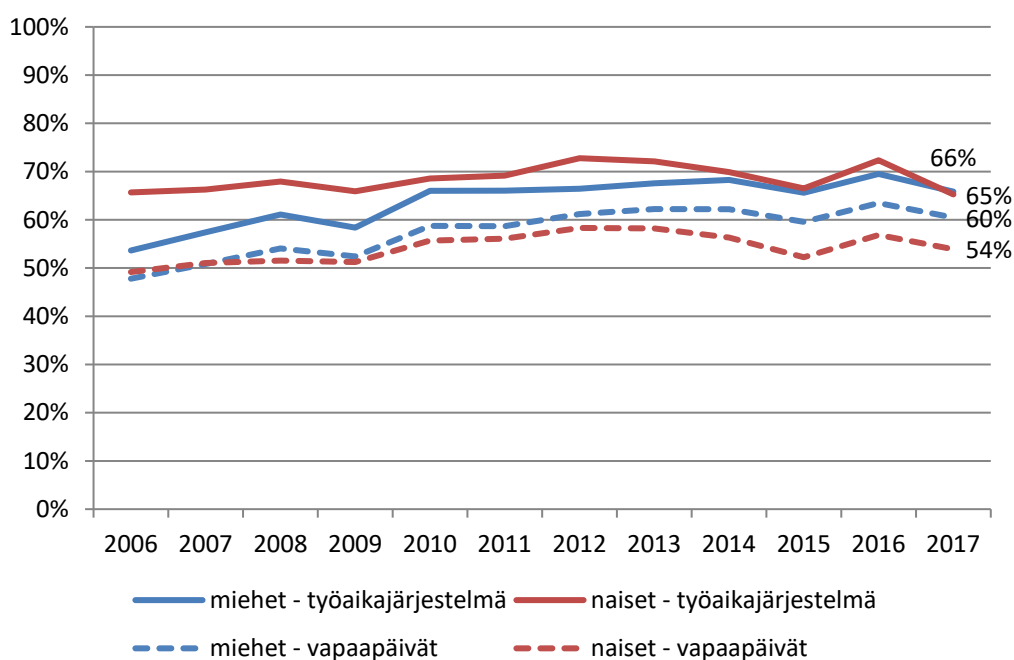
**Kuvio 41** Joustavan työajan järjestelmä 2006–2017 (%)





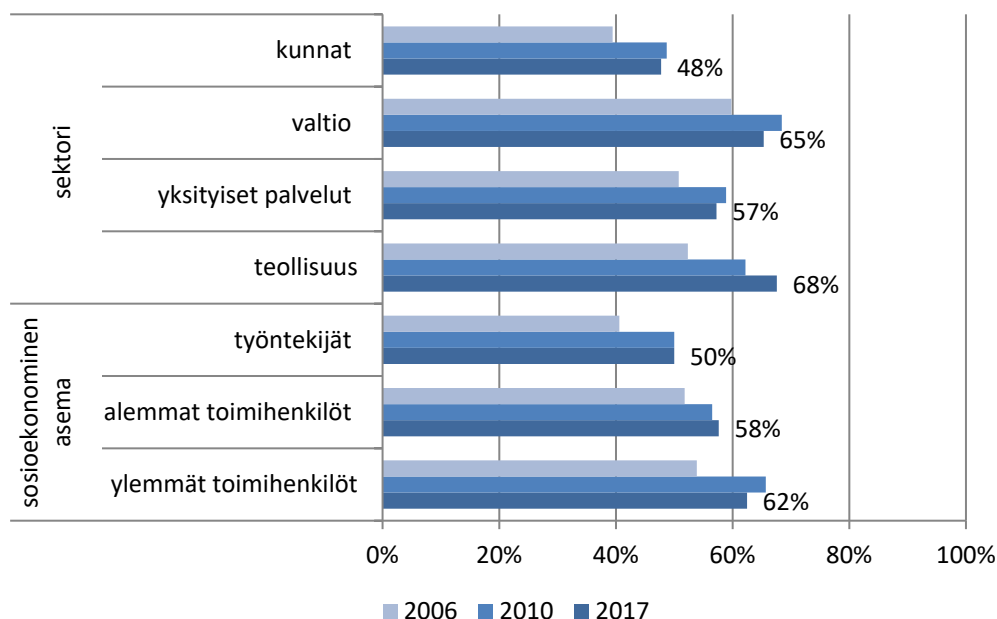
Viime vuosina miehillä on ollut naisia useammin mahdollisuus pitää järjestelmään kirjattuja ylimääräisiä työtunteja kokonaisina vapaapäivinä (60 % miehistä ja 54 % naisista vuonna 2017). (kuvio 42) Pelkät päivittäiset joustot ovat sen sijaan naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä. 11 prosentilla naisista ja viidellä prosentilla miehistä oli mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin vuonna 2017.

**Kuvio 42** Joustavan työajan järjestelmä, miehet ja naiset 2006–2017 (%)



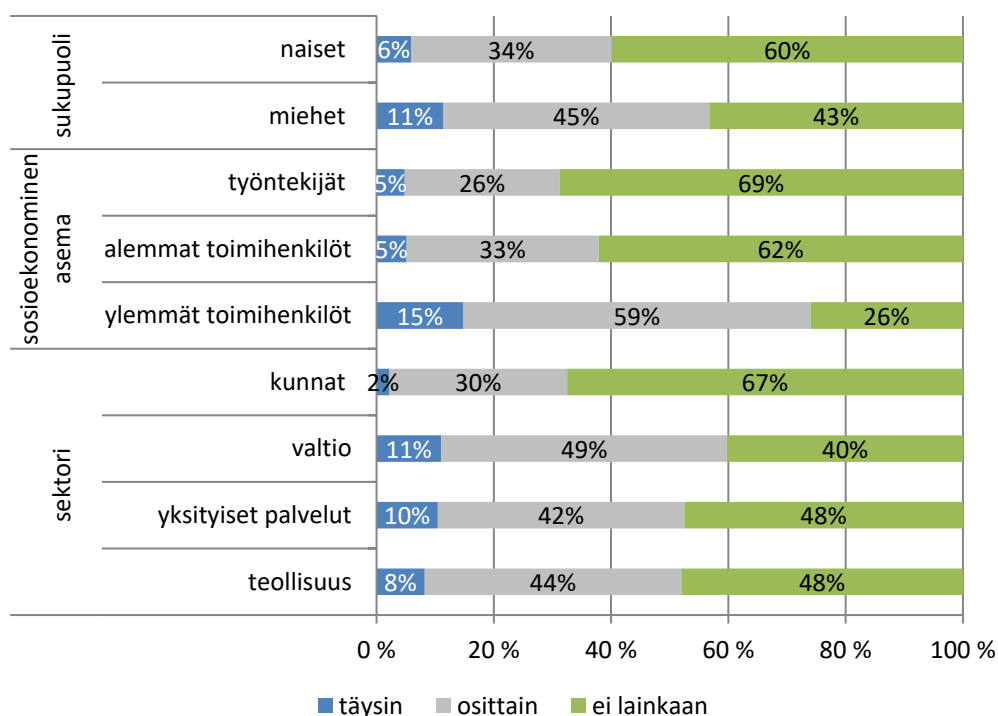
Teollisuuden ja valtion palkansaajilla on eniten joustomahdollisuuksia. Teollisuudessa joustot ovat myös yleistyneet reilun kymmenen vuoden aikana eniten. Kunnissa kokonaisia työpäiviä mahdollistavat työaikajoustot ovat harvinaisimpia. (kuvio 43) Sen sijaan kunnissa päivittäiset joustot ovat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Siellä jopa 18 prosentille vain päivittäiset joustot olivat mahdollisia vuonna 2017. Valtiolla osuus oli 13 ja yksityisellä sektorilla kuusi prosenttia. Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Isoilla työpaikoilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleisempiä kuin pienillä. Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 61 prosenttia palkansaajista kertoi, että työpaikalla on joustavan työajan järjestelmä. 10–49 henkilön työpaikoilla osuus oli 64 prosenttia ja 50–199 työntekijän organisaatioissa 69 prosenttia. Isoimmissa, yli 200 työntekijän työpaikoissa, osuus oli 73 prosenttia.

**Kuvio 43** Joustavan työajan järjestelmä, jossa on mahdollisuus myös kokonaisesti vapaapäiviin sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2006, 2010 ja 2017 (%)



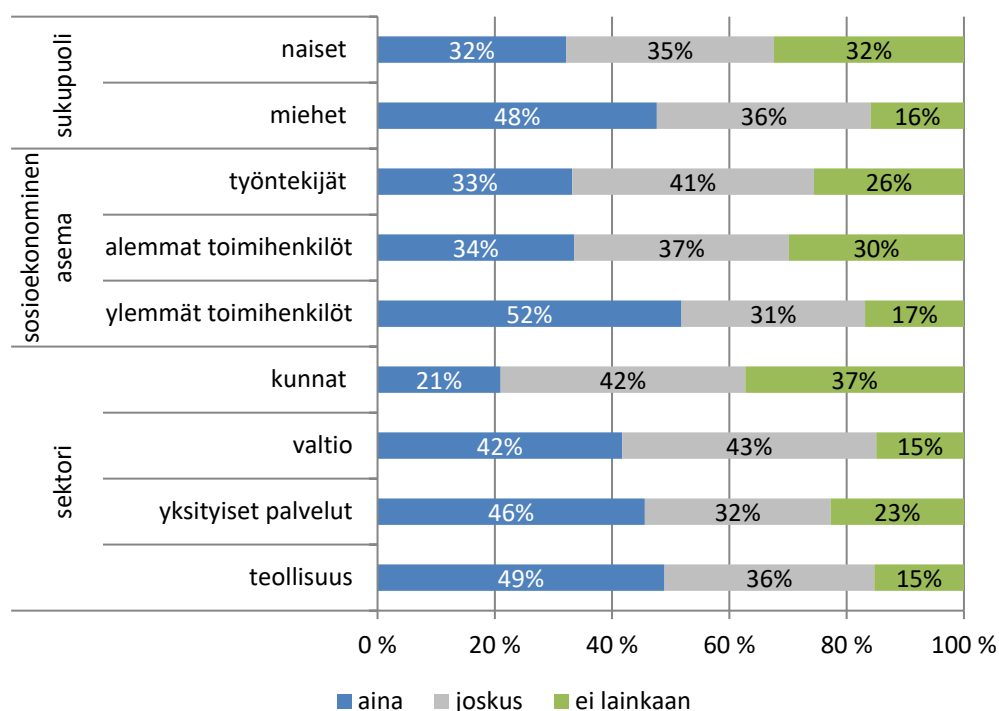
Vuoden 2017 barometriin lisättiin uusi kysymys, jonka tarkoitus on mitata, kuinka yleistä on, että voi itse täysin päättää omien päivittäisten työaikojen sijoittelusta. Yhdeksän prosenttia palkansaajista kertoi, että työ on luonteeltaan sellainen, että voi itsenäisesti päättää, mihin aikaan vuorokaudesta töitä tekee. 40 prosenttia mielsi, että voi osittain päättää työajoista ja 52 prosenttia vastasi, että ei voi päättää. Itsenäinen työajoista päättäminen on miehille yleisempää kuin naisille ja mahdollista etenkin ylemmille toimihenkilöille. Kuntien palkansaajista hyvin harva voi suunnitella päivittäiset työaikansa itse. (kuvio 44) Alle kymmenen henkilön työpaikoilla 11 prosenttia voi täysin päättää työajoistaan, isommissa organisaatioissa osuus on pienempi.

**Kuvio 44** Työ on luonteeltaan sellainen, että voi itsenäisesti päättää, mihin aikaan vuorokaudesta töitä tekee sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



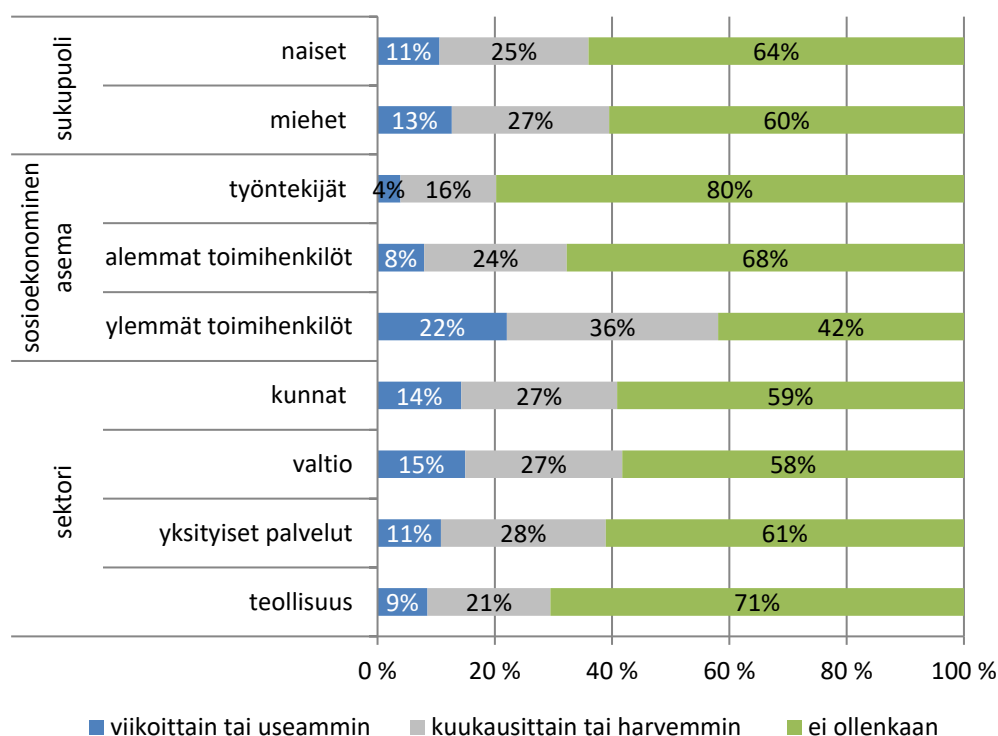
40 prosenttia palkansaajista voi aina tarvittaessa hoitaa omia asioita työajalla. Mahdollisuudet ovat hieman kaventuneet edellisvuodesta, jolloin 44 prosenttia koki tämän mahdolliseksi. 36 prosentille omien asioiden hoito oli mahdollista joskus ja 25 prosentille ei lainkaan. Miehet ilmoittivat naisia selvästi useammin voivansa hoitaa omia asioita työajalla. Ylemmille toimihenkilöille tämä on selvästi yleisempää kuin alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille. Kuntien työntekijöille omien asioiden hoitaminen on selvästi harvinaisinta. (kuvio 45) Kaikkein pienimmissä ja suurimmissa työpaikoissa on eniten niitä, jotka kertovat voivansa aina tarvittaessa hoitaa omia asioitaan työajalla (mikrotyöpaikoilla 45 %, 10–49 henkilön työpaikoilla 36 %, 50–199 henkilön työpaikoilla 39 % ja vähintään 200 henkilön organisaatioissa 44 %).

**Kuvio 45** Mahdollisuus hoitaa omia asioita työajalla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



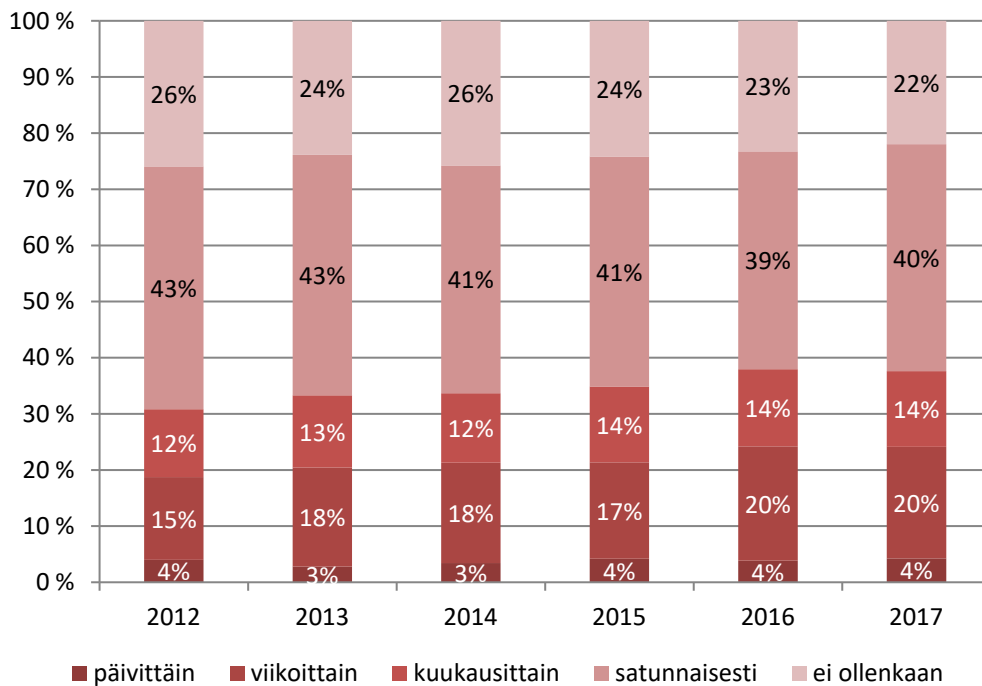
Vain harvalla työstä suoriutuminen vaatii, että tekee päivittäin töitä työajan ulkopuolella. Kaksi palkansaajaa sadasta kokee näin. Noin joka kymmenes oli vuoden 2017 aikana tehnyt viikoittain töitä työajan ulkopuolella ja noin neljännes kuukausittain tai satunnaisesti. Suurin osa, noin kaksi kolmesta, ei joutunut tilanteeseen, jossa työstä suoriutuminen olisi vaatinut korvauksettomiin ylitoiden tekemistä. Tilanne on hyvin samankaltainen kuin vuonna 2016. Miesten ja naisten vastauksissa ei juuri ole eroa. Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat sen sijaan merkittäviä. Työt seuraavat työajan ulkopuolelle etenkin ylemmillä toimihenkilöillä. Sektoreista erottuu teollisuus, siellä työajan ulkopuolella tehtävä työ on harvinaisinta. (kuvio 46) Töiden tekemisessä työajan ulkopuolella vähintään viikoittain ei ole eroja eri kokoisten työpaikkojen välillä.

**Kuvio 46** Töiden tekeminen korvauksetta työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana, jotta suoriutuisi työtehtävistä sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



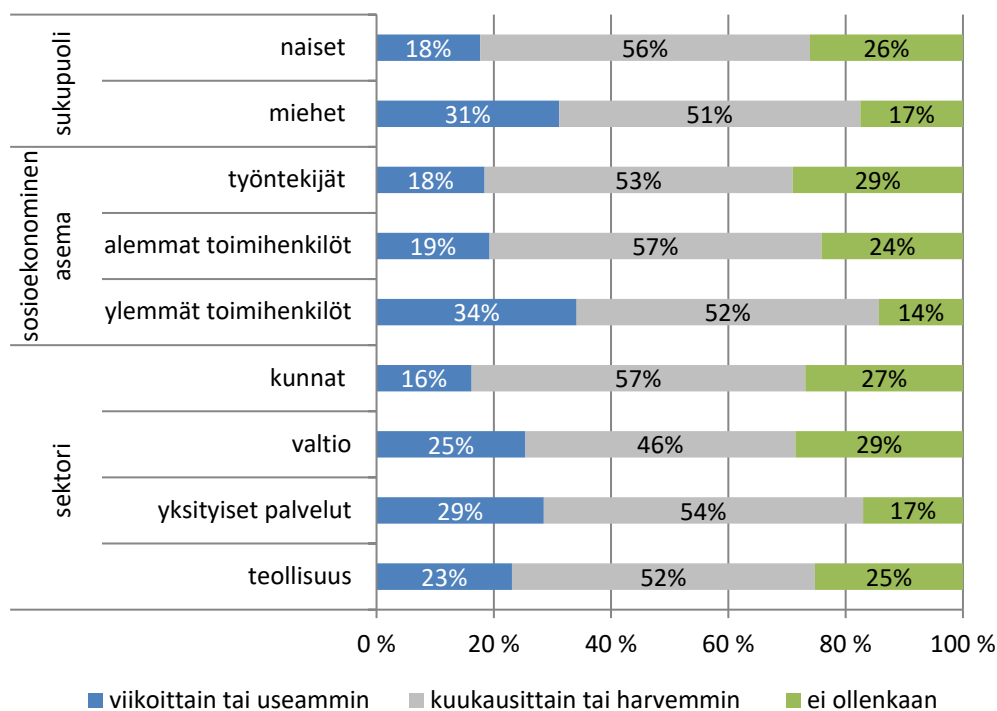
Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella ovat hienoisessa kasvussa. (kuvio 47) Vuonna 2017 noin neljännes oli saanut puheluja tai huomion herättäviä viestejä vapaa-ajalla vähintään viikoittain. Suurimmalle osalle yhteydenotot ovat satunnaisia ja vajaa viidennes ei saanut niitä ollenkaan.

**Kuvio 47** Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2017 (%)



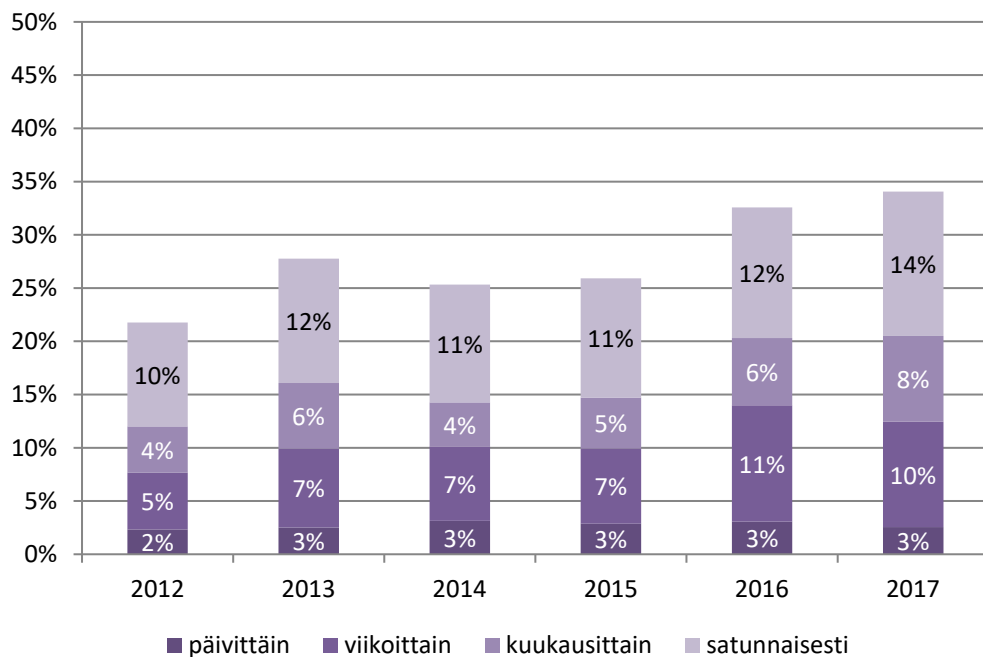
Työhön liittyvissä yhteydenotoissa on selvä ero sukupuolten välillä, miehet saavat niitä naisia useammin. Yhteydenotot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille sekä yksityisissä palveluissa työskenteleville. (kuvio 48) Pienissä organisaatioissa työskentelevät saavat päivittäisiä tai viikoittaisia yhteydenottoja useammin kuin suurempien työpaikkojen palkansaajat. Vuonna 2017 alle kymmenen sekä 10–49 henkilön työpaikoilla osuudet olivat 27 ja 25 prosenttia, 50–199 henkilön työpaikoilla 22 prosenttia ja vähintään 200 henkilön organisaatioissa 19 prosenttia.

**Kuvio 48** Työhön liittyvät yhteydenotot työajan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



Etätyö on viime vuosina yleistynyt. (kuvio 49) Säännöllisesti etätyötä teki noin viiden-  
nes palkansaajista ja satunnaisesti 14 prosenttia. Päivittäin etätyötä tekevien osuus  
on pieni, kolme palkansaajaa sadasta. Miesten etätyö on yleisempää kuin naisten.  
Vuonna 2017 miehistä 16 ja naisista yhdeksän prosenttia oli etätyössä viikoittain tai  
päivittäin. Miehistä 60 ja naisista 71 prosenttia ei tehnyt lainkaan etätöitä.

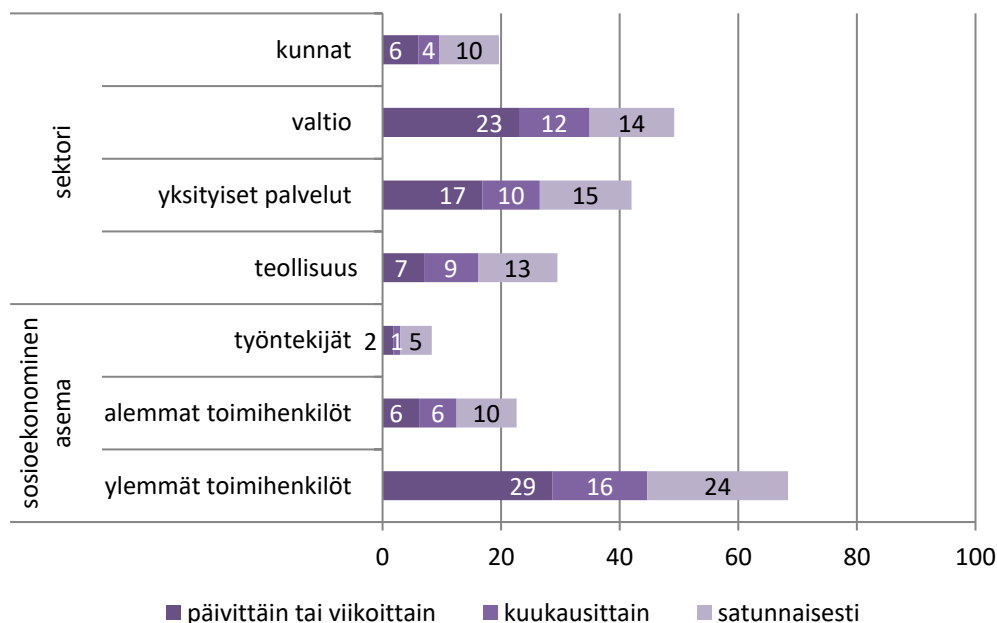
**Kuvio 49** Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2017 (%)





Etätyötä tekevät eniten valtion ja yksityisten palvelujen palkansaajat. Kunnissa etätyö on harvinaisinta. Sosioekonomisen aseman mukaiset erot ovat huimia. Etätyötä tekevät pääasiassa ylemmät toimihenkilöt. Heistä jopa 29 prosenttia oli etätyössä päivittäin tai viikoittain, alemmilla toimihenkilöillä osuus on vain kuusi ja työntekijöillä kaksi prosenttia. (kuvio 50) Etätyö on yleistynyt voimakkaimmin ylemmillä toimihenkilöillä. Vuonna 2012 heistä runsas puolet teki ainakin joskus etätöitä. Viisi vuotta myöhemmin osuus nousi 68 prosenttiin. Sektoreista etätyön kasvu on ollut suhteellisesti suurinta kunnissa (11 % → 20 %) ja valtiolla (28 % → 49 %) ja pienintä teollisuudessa (24 % → 29 %). Etätyötä tehdään enemmän isoilla kuin pienillä työpaikoilla. Viikoittaista tai päivittäistä etätyötä teki mikrotyöpaikoilla 13 prosenttia, 10–49 henkilön työpaikoilla yhdeksän prosenttia, 50–199 henkilön organisaatioissa 16 prosenttia ja tätä suuremmilla työpaikoilla miltei viidennes (19 %) palkansaajista.

**Kuvio 50** Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan 2017 (%)



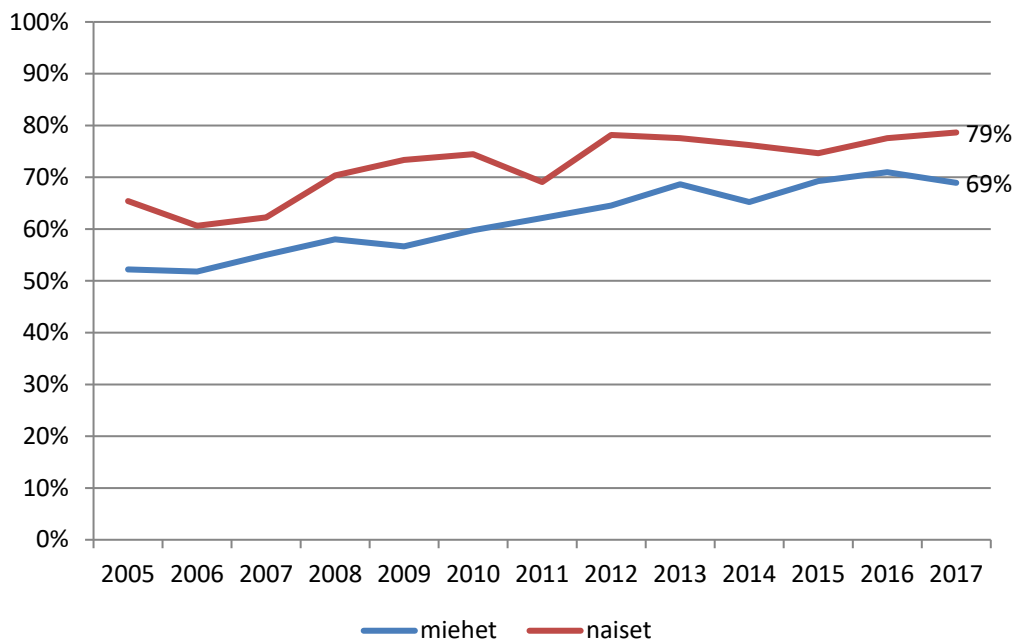
## 5.2 Palkkajärjestelmät

Palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeitä palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Palkkauksen perusteena on kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuusperiaate. Sen mukaan samasta työstä ja samasta pätevyydestä maksetaan sama palkka. Nykyisin palkkausjärjestelmien yleisiä periaatteita ovat työn vaativuus, henkilön pätevyys sekä työn tulokset. Se, miten

näitä elementtejä painotetaan, riippuu työpaikan palkitsemisstrategioista ja esimiehen toiminnasta. (ks. esim. Ahokas et al. 2011.)

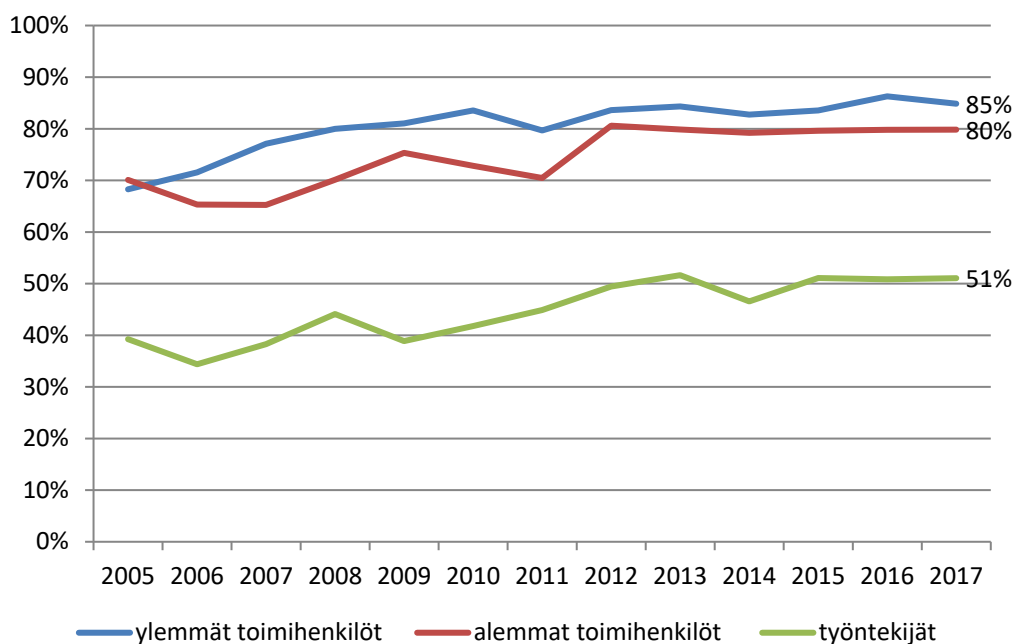
Työsuorituksen systemaattinen arvioiminen on huomattavasti yleistynyt vuodesta 2005, mutta viime vuosina kasvu on tasaantunut. Palkansaajista 74 prosenttia kertoi vuonna 2017, että heidän työsuoritustaan arvioidaan. Sukupuolten välinen ero on kymmenen prosenttiyksikköä, naisten suoritusta arvioidaan useammin kuin miesten. (kuvio 51)

**Kuvio 51** Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi, miehet ja naiset 2005–2017 (%)



Toimihenkilöiden työtä arvioidaan yleisemmin kuin työntekijöiden. Arvioinnin piirissä olevien osuus on tasaantunut viime vuosina toimihenkilöillä noin 80 prosenttiin ja työntekijöillä noin puoleen. (kuvio 52)

**Kuvio 52** Työsuorituksen järjestelmällinen arviointi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2017 (%)

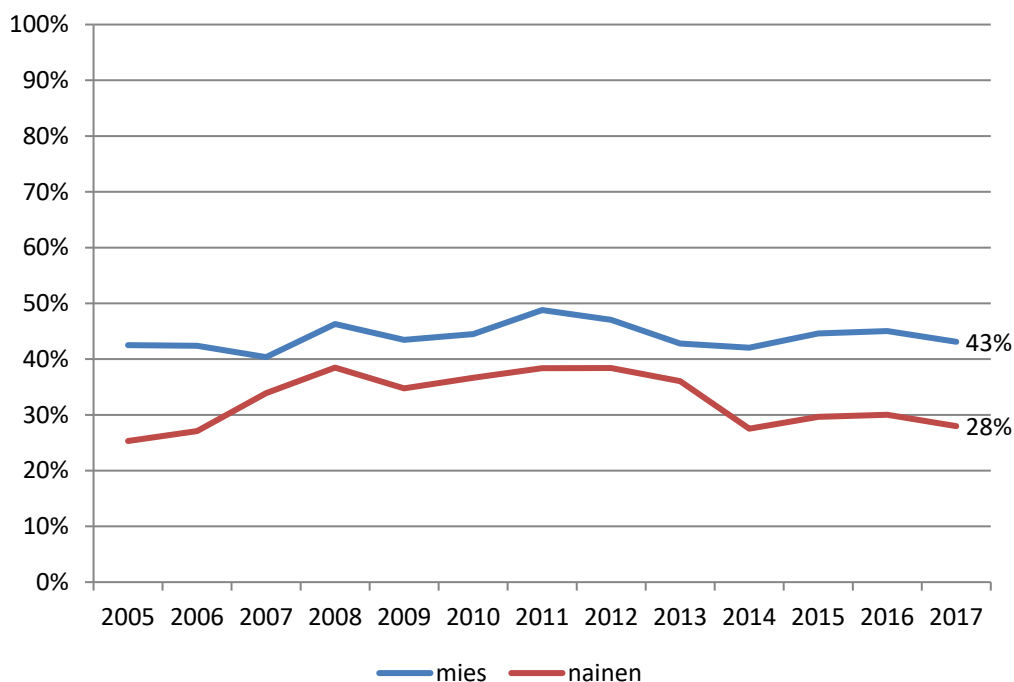


Suorituksenarvioinnit ovat tavallisia etenkin julkisen sektorin työpaikoilla ja isoissa organisaatioissa. Lähes kaikki (93 %) valtiolla työskentelevät ovat nykyisin arvioinnin piirissä. Myös naisvaltaisella kunta-alalla 84 prosenttia vastasi vuonna 2017, että heidän suoritustaan arvioidaan. Yksityisellä sektorilla arviointi on yleisempää yksityisissä palveluissa (70 %) kuin teollisuudessa (63 %). Arvioinnit ovat sitä yleisempiä mitä suuremmasta työpaikasta on kyse, vuonna 2017:

- 1–9 henkilön työpaikoilla 59 prosenttia oli arvioinnin piirissä,
- 10–49 työntekijän organisaatioissa 74 prosenttia vastasi kyllä,
- 50–199 henkilön organisaatioissa osuus oli 82 prosenttia ja
- yli 200 henkilöä työllistävässä organisaatioissa valtaosan (85 %) suoritusta arvioitiin.

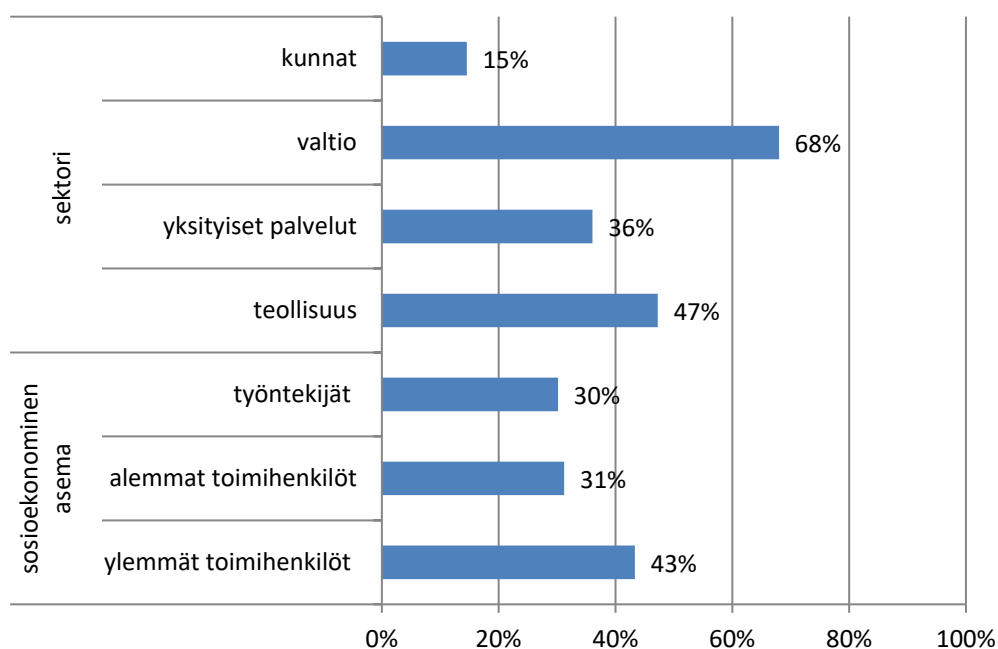
Sen sijaan suoritusperusteisten palkkioiden maksamisessa ei ole selviä muutossuuntia runsaan kymmenen vuoden aikana. (kuvio 53) Vuonna 2017 palkansaajista vain 35 prosentilla työstä suoriutuminen ja suoritusten laatu vaikutti palkkaan. Naiset ovat miehiä useammin suorituksen arvioinnin piirissä, mutta miehillä työsuoritus ja työn laatu vaikuttavat palkkaan useammin kuin naisilla. Miehistä 43 prosenttia ja naisista 28 prosenttia sanoi, että oman työn tulokset vaikuttavat palkkaan. Sukupuolten välinen ero kasvoi vuonna 2014 ja on siitä lähtien pysynyt suurin piirtein ennallaan noin 15 prosenttiyksikössä.

**Kuvio 53** Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan, miehet ja naiset 2005–2017 (%)



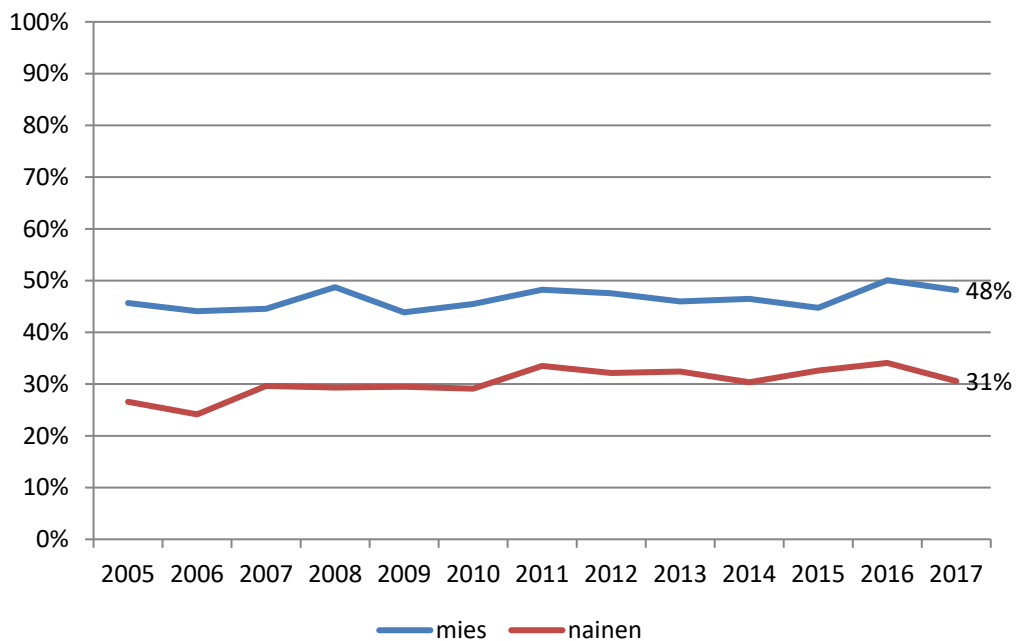
Suoritusperusteiset palkkiot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille ja valtion palkansaajille. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät saavat niitä suurin piirtein yhtä paljon. Kunnissa suoritusperusteinen palkitseminen on huomattavasti harvinaisempaa kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla. (kuvio 54) Vuonna 2017 suoritusperusteinen palkitseminen oli kunnissa aiempia vuosia harvinaisempaa (15 %), vuotta aikaisemmin palkkioita sai 21 prosenttia kuntatyöntekijöistä. Suoritusperusteinen palkitseminen on yleisintä suurimmissa organisaatioissa. Yli 200 henkilön työpaikoilla 52 prosenttia palkansaajista kertoi vuonna 2017 saavansa omaan suoritukseen perustuvia palkkioita. 50–199 henkilön työpaikoissa osuus oli 41 prosenttia, 10–49 työntekijän organisaatioissa 32 prosenttia ja pienimmissä työpaikoissa 27 prosenttia.

**Kuvio 54** Henkilökohtainen työtehtävistä suoriutuminen ja työn laatu vaikuttavat palkkaan sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



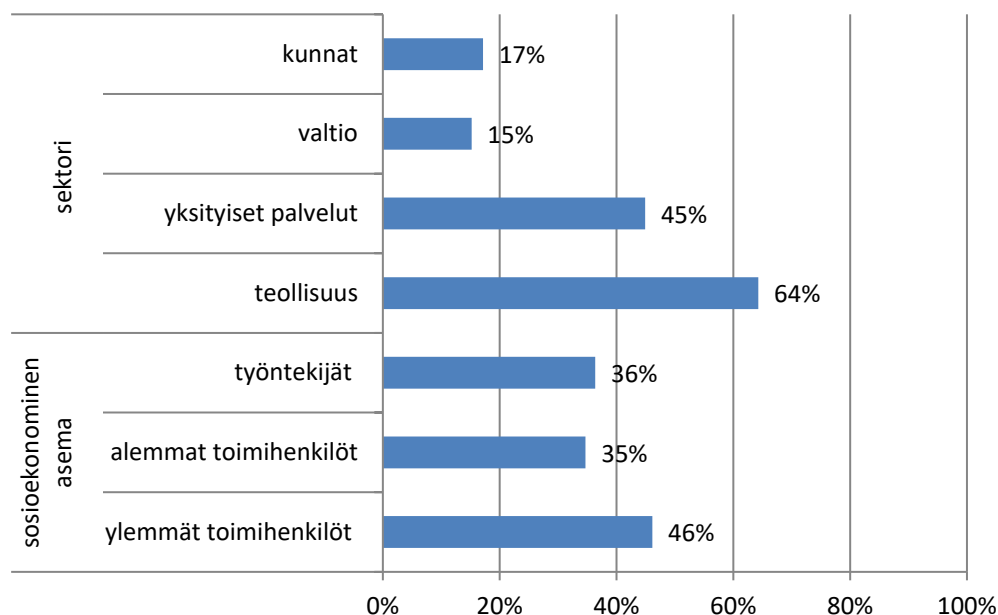
Ryhmäkohtaisia tulospalkkioita saavien osuudet ovat säilyneet melko tasaisina runsaan kymmenen vuoden ajan. Vuonna 2017 palkansaajista 39 prosentilla oli mahdollisuus saada tiimin, ryhmän tai työyksikön tulokseen perustuvia palkkioita (36 % vuonna 2005). Miehillä on naisia useammin mahdollisuus saada niitä, sukupuolten välillä oli edelleen vuonna 2017 selvä kuilu. Se on säilynyt lähes samankokoisena yli kymmenen vuoden ajan, sillä mahdollisuudet saada palkkioita ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan niin miehillä kuin naisillakin. (kuvio 55)

**Kuvio 55** Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella, miehet ja naiset 2005–2017 (%)



46 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä oli mahdollisuus saada tulospalkkioita tiimin tai yksikön suorituksen perusteella vuonna 2017. Alemmille toimihenkilöille ja työntekijöille tämä oli mahdollista runsaalle kolmannekselle. Mahdollisuus tulospalkkioihin on selvästi yleisempää yksityisellä kuin julkisella sektorilla. (kuvio 56) Runsaan kymmenen vuoden aikana tulospalkkiot ovat yksityisellä sektorilla yleistyneet ja julkisella puolella säilyneet ennallaan tai vähentyneet. Vuonna 2005 teollisuuden palkansaajista 59 prosenttia ja yksityisten palveluiden työntekijöistä 36 prosenttia sai tulospalkkioita (64 % ja 45 % vuonna 2017). Valtioilla osuus oli 26 ja kunnissa 15 prosenttia (15 % ja 17 % vuonna 2017).

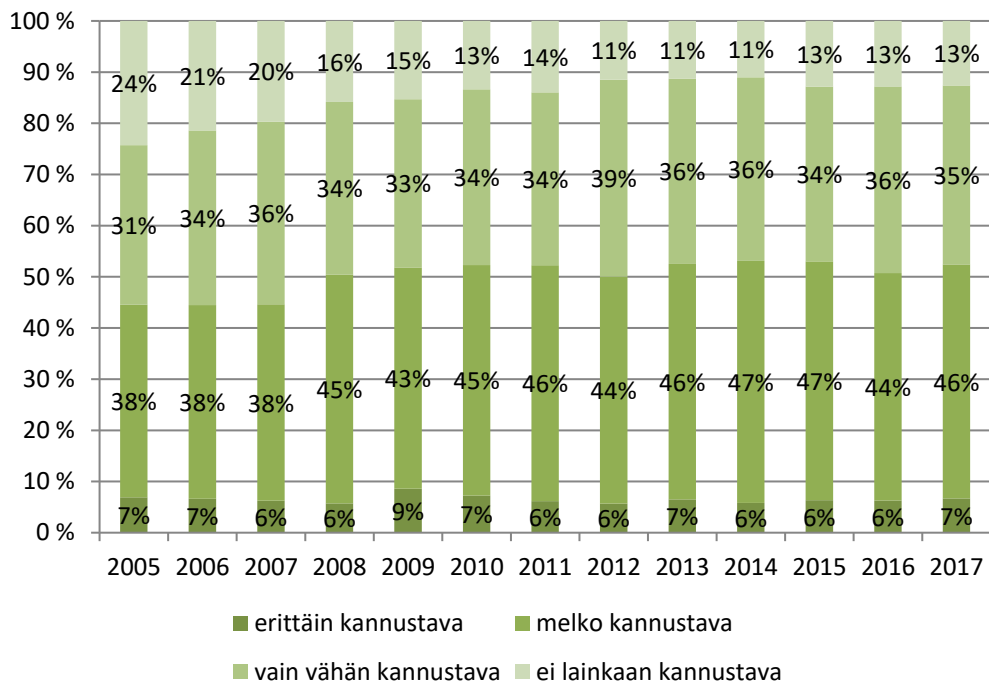
**Kuvio 56** Mahdollisuus saada tulospalkkioita ryhmän tai työyksikön tuloksen perusteella sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



Mahdollisuus saada tulospalkkioita on sitä yleisempää mitä isommasta työpaikasta on kyse. Vähintään 200 henkilöä työllistävässä organisaatioissa 61 prosentilla oli mahdollisuus ryhmän tulokseen perustuviin palkkioihin. 50–199 henkilön työpaikoilla vastaava osuus oli 43 prosenttia, 10–49 henkilön organisaatioissa 34 prosenttia ja mikrotyöpaikoilla 31 prosenttia. Tulospalkkiot ovat kuitenkin yleistyneet pienimmissä organisaatioissa. Vuonna 2005 pienimmillä työpaikoilla vain 23 prosenttia ja 10–49 työntekijän työpaikoilla 29 prosenttia sai tulospalkkioita.

Palkansaajien mielipiteet oman palkkauksensa kannustavuudesta ovat muuttuneet hieman myönteisemmiksi vuoteen 2005 verrattuna. Viime vuosina näkemykset ovat kuitenkin säilyneet suurin piirtein ennallaan. Vuonna 2017 runsas puolet palkkaustaan ainakin jossain määrin kannustavana. (kuvio 57). Miesten ja naisten arviot poikkeavat huomattavasti toisistaan. Kahdeksan prosenttia miehistä ja viisi prosenttia naisista piti palkkaustaan erittäin kannustavana ja 54 prosenttia miehistä ja 38 prosenttia naisista sanoi palkkauksensa olevan melko kannustava. Naisista jopa 18 prosenttia ei pitänyt sitä lainkaan kannustavana, miehistä näin arvioi vain seitsemän prosenttia.

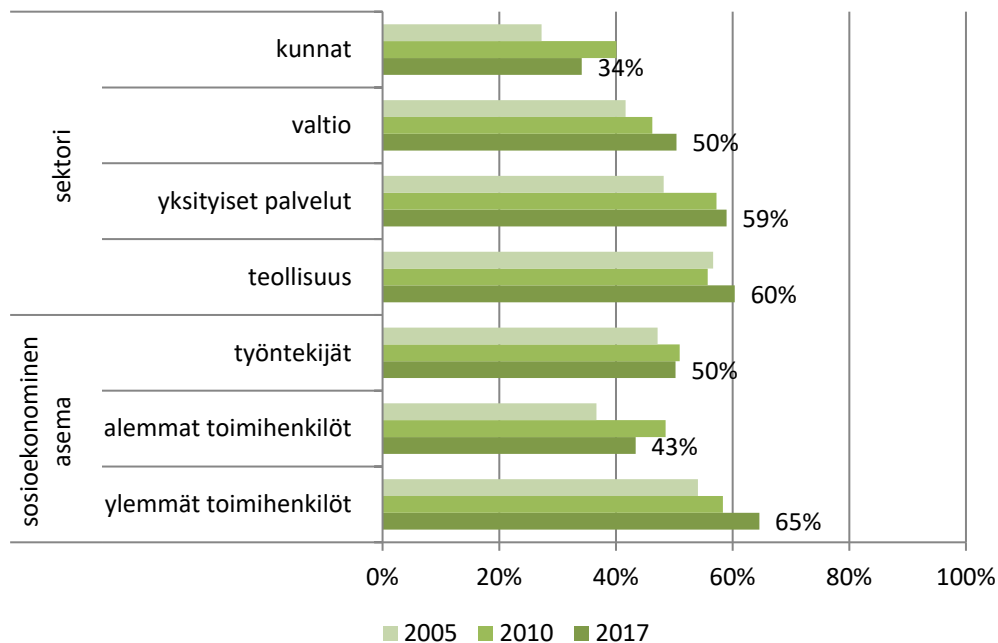
**Kuvio 57** Palkkauksen kannustavuus 2005–2017 (%)





Vuonna 2017 kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä piti palkkaustaan kannustavana. Työntekijöistä puolet koki palkkauksen kannustavaksi. Työntekijät olivat palkkaukseensa alempia toimihenkilöitä tyytyväisempiä. Reilun kymmenen vuoden aikana kannustavuus on voimistunut eniten ylemmillä toimihenkilöillä. Alemmilla toimihenkilöillä näkemykset ovat muuttuneet kielteisemmiksi vuoden 2010 jälkeen. Yksityisen sektorin palkansaajat pitävät palkkaustaan useammin kannustavana verrattuna julkiseen sektoriin. Kunnissa kannustavuus on heikentynyt selvästi vuodesta 2010, muilla sektoreilla muutokset ovat myönteiseen suuntaan. (kuvio 58)

**Kuvio 58** Kannustava palkka sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2005, 2010 ja 2017 (%)



## 6 Syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta työssä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen ja korkeaan ikään liittyvät omakohtaiset syrjintäkokemukset ovat hieman vähentyneet 2000-luvulla. Nuoret sen sijaan kertoivat kokeneensa syrjintää vuonna 2013 hieman enemmän vuoteen 1997 verrattuna. Palkansaaajien itse kokema syrjintä liittyy useimmin tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin sekä arvostuksen saamiseen. (Sutela & Lehto 2014, 121–124.) Työolobarometrissa palkansaaajilta on kysytty arvioita omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Toisin kuin työolotutkimus, barometri ei siis kerro omakohtaisista syrjintäkokemuksista. Syrjinnän perusteina on barometrissa annettu ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työntekijän syntyperä (muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä) sekä terveydentila.

Kiusaamisella ja häirinnällä on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan. (Sutela & Lehto 2014, 118.) Työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun, josta on haittaa työntekijän terveydelle. Työolobarometrissa kysytään yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Monet arvioivat, että omalla työpaikalla joskus esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden, asiakkaiden tai esimiesten taholta. Jatkuva kiusaaminen on sen sijaan harvinaista. Fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee usein työyhteisön ulkopuolelta, asiakkaiden taholta.

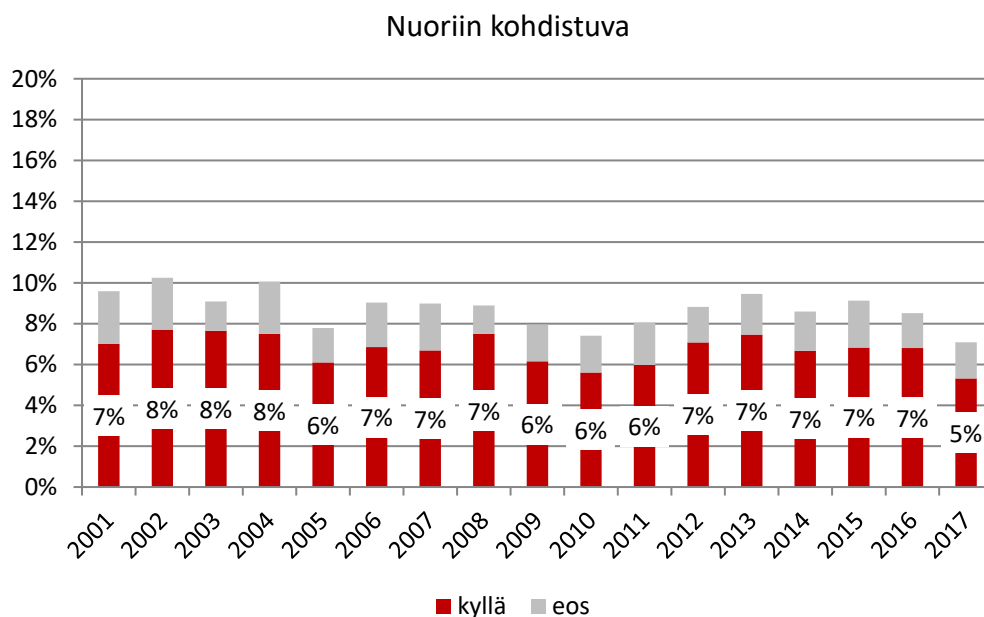
### 6.1 Syrjintä työorganisaatiossa

Barometrissa vastaajia on pyydetty arvioimaan, esiintyykö omassa organisaatiossa syrjintää. Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on määritelty barometrissa seuraavasti: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, erityisesti nuoriin...” Jokaista syrjintäperustetta on kysytty erikseen. Ikäsyrjintää kysytään nuorten ja vanhojen, sukupuoleen perustuvaa syrjintää miesten ja naisten sekä

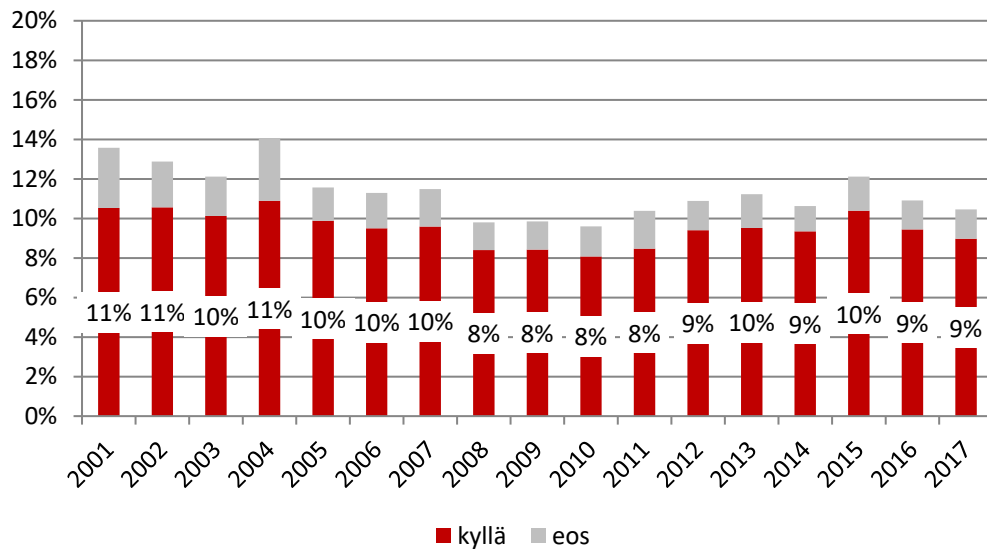
työsuhteen laatuun liittyvää syrjintää määräaikaisten ja osa-aikaisten osalta. Syrjintäkysymykset ovat melko vaikeita vastattavia. Etenkin määräaikaaisuuteen, osa-aikaisuuteen ja muuhun kuin suomalaiseen syntyperään liittyvän syrjinnän arvioiminen on monille vaikeaa. Ei osaa sanoa -vastaukset on syrjintäkysymysten osalta otettu analyysiin mukaan.

Ikään liittyvästä syrjinnästä vanhoihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Vuonna 2017 viisi prosenttia arvioi, että omassa organisaatiossa esiintyy syrjintää, jossa on perusteena nuori ikä ja yhdeksän prosenttia arvioi, että työpaikalla on korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Muutokset ikään perustuvassa syrjinnässä ovat pieniä, mutta ikään liittyvä syrjintä on hieman vähentynyt 2000-luvun alkuun verrattuna. (kuvio 59)

**Kuvio 59** Ikään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2017 (%)

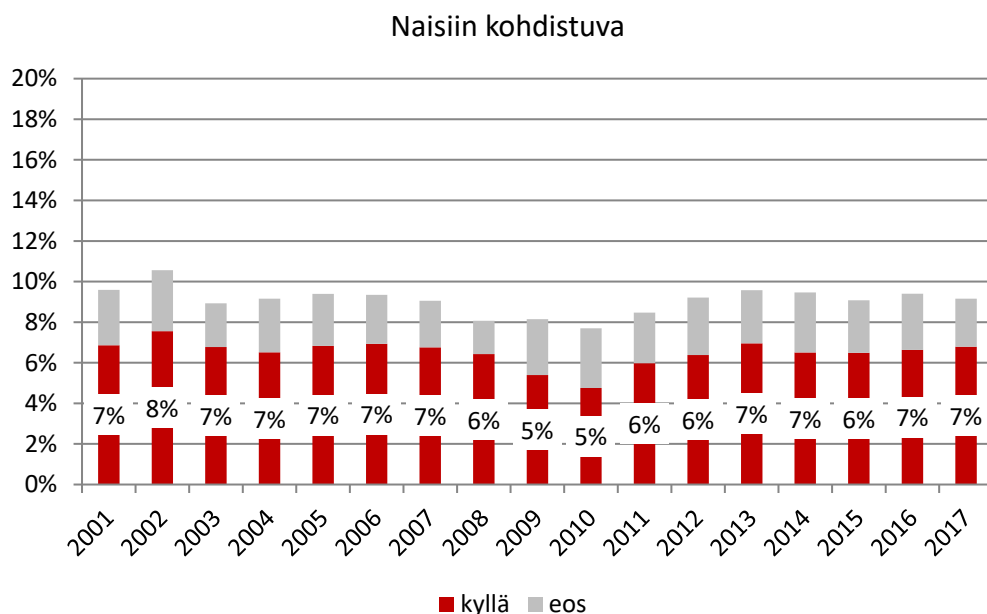


### Vanhoihin kohdistuva

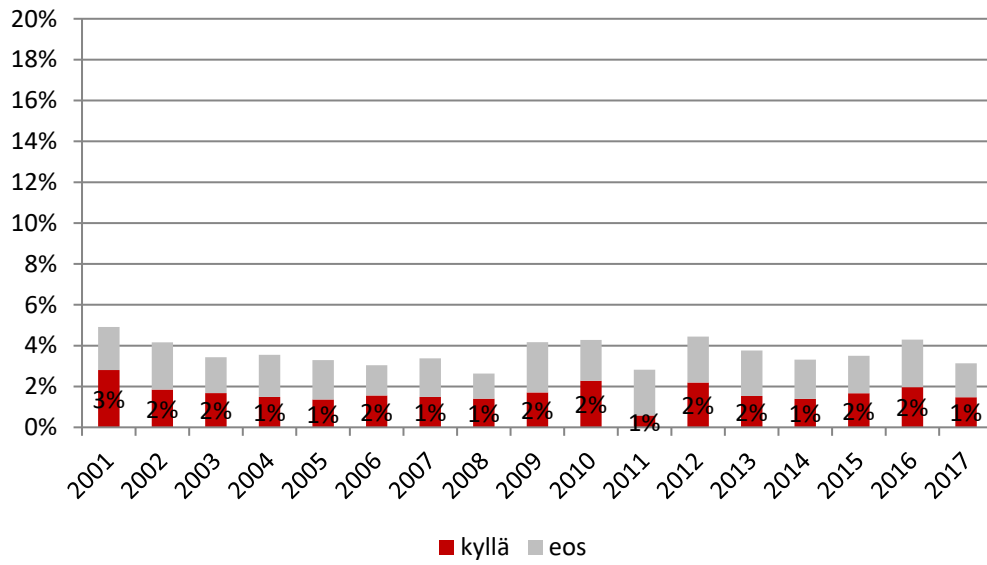


Naisiin kohdistuva syrjintä on selvästi yleisempää kuin miehiin kohdistuva. Seitsemän prosenttia vastaajista arvioi vuonna 2017, että työpaikalla esiintyy naisiin kohdistuvaa syrjintää. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut ainoastaan yksi sadasta. (kuvio 60) Sukupuoleen perustuva syrjintä ei barometrin mukaan ole juuri muuttunut reilun kymmenen vuoden aikana. Pidemmällä aikavälillä naisiin kohdistuva syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt, sillä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan havainnot naisiin kohdistuvasta syrjinnästä olivat vuonna 1997 yleisempiä kuin 2000-luvulla (Sutela & Lehto 2014, 120–121).

**Kuvio 60** Sukupuoleen perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2017 (%)

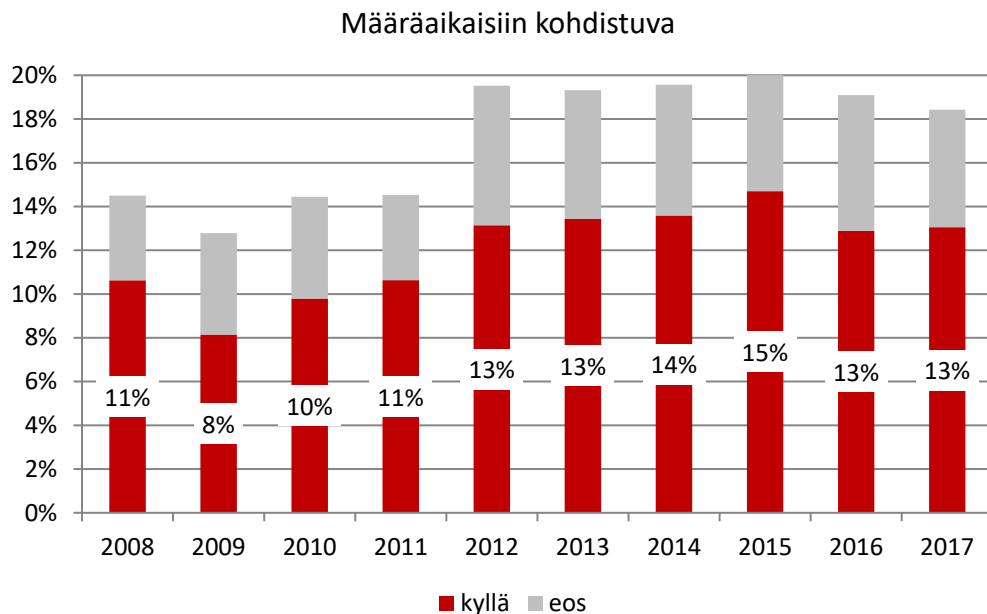


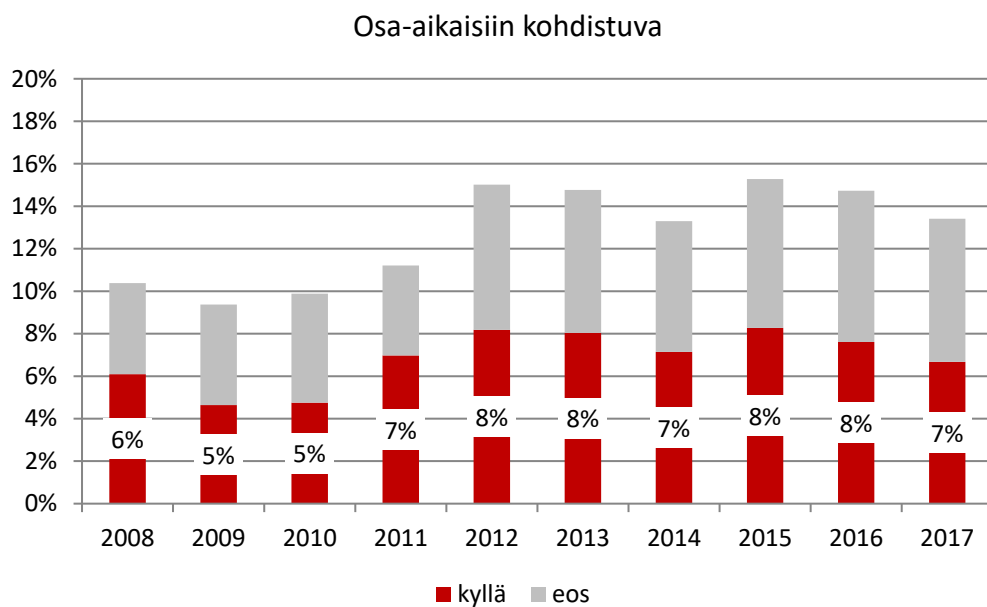
### Miehiin kohdistuva



Barometrissa kysytyistä syrjäntäperusteista määräaikaan kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjäntä on kaikista yleisintä. Jopa 13 prosenttia palkansaajista sanoi vuonna 2017, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaan kohdistuva syrjäntä oli noin puolet harvinaisempaa. Työsuhteen laatuun liittyvät syrjäntäperusteet ovat olleet mukana barometrissa vuodesta 2008 lähtien. Sekä määräaikaan että osa-aikaan kohdistuva syrjäntä on viime vuosina ollut aiempaa yleisempää. (kuvio 61)

**Kuvio 61** Työsuhteen laatuun perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjäntän havaitseminen työpaikalla 2001–2017 (%)



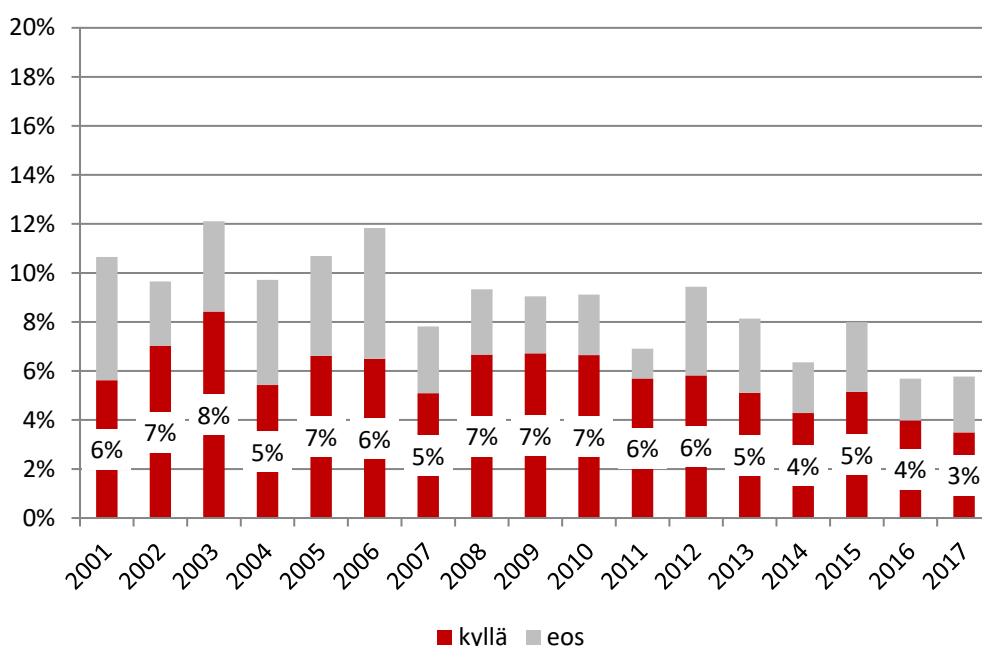


Terveystilaan kohdistuvasta syrjinnästä on kysytty vuodesta 2015 lähtien. Terveystilaan liittyvät syrjintähavainnot ovat melko yleisiä, niistä kertoi joka kymmenes palkansaaja. Kolme prosenttia ei osannut sanoa, onko omalla työpaikalla terveystilaan perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Osuudet ovat kolmen vuoden aikana säilyneet ennallaan.



Vuonna 2017 palkansaajista 44 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan on maa-hanmuuttajia. Näiltä vastaajilta on kysytty, ilmeneekö työpaikalla syrjintää, joka perus-tuu muuhun kuin suomalaiseen syntyperään. Vuonna 2017 kolme prosenttia arvioi, että tällaista syrjintää on. Osuus on pienempi kuin koko 2000-luvun aikana. (kuvio 62)

**Kuvio 62** Muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitse-minen työpaikalla 2001–2017 (%)



N= 9185

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan pienissä, alle 10 henkilön työpaikoissa syr-jinnän havaitseminen on vähäisempää kuin isommissa työpaikoissa. Myös sektorei-den välillä on joitain eroja. Ikääntyviin ja naisiin kohdistuvaa syrjintää sekä syrjintää poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan liittyen oli havaittu eniten valtion työpaikoilla. Kunnissa havaittiin muita sektoreita enemmän perheellisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen liittyvää syrjintää. Työsuhteen tyyppi oli julki-sella sektorilla selvästi yleisemmin syrjinnän perusteena yksityiseen sektoriin verrat-tuna. (Sutela & Lehto 2014, 122–123.)

Kyselytutkimusten tiedot syrjinnästä kertovat palkansaajien havainnoista ja kokemuk-sista. Etenkin vähemmistöihin kohdistuva syrjintä jää kyselytutkimuksissa helposti pii-

loon, sillä satunnaisotoksiin perustuviin tutkimuksiin vähemmistöjen edustajia valikoituu samassa suhteessa kuin heitä on palkansaajien joukossa, tai jopa vähemmän, jos heitä on valtaväestöä vaikeampi tavoittaa esimerkiksi suomen- tai ruotsinkielisten kirjeiden tai puheluiden avulla. Syrjintää voidaan tarkastella myös viranomaisaineistojen avulla, esimerkiksi aluehallintoviraston yhteydenottoja ja vireille tulleita tapauksia tai poliisin tietoon tulleita työsyRJintätapauksia seuraamalla. Vuonna 2014 toteutettu selvitys ”TyösyRJinnän seuranta Suomessa” kertoo laeissa kielletystä syrjinnästä eri tietolähteiden valossa. Tutkimuksen mukaan viranomaisaineistoissa yleisimmät syrjintäperusteet ovat terveydentila ja etninen tai kansallinen alkuperä. (ks. Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.)

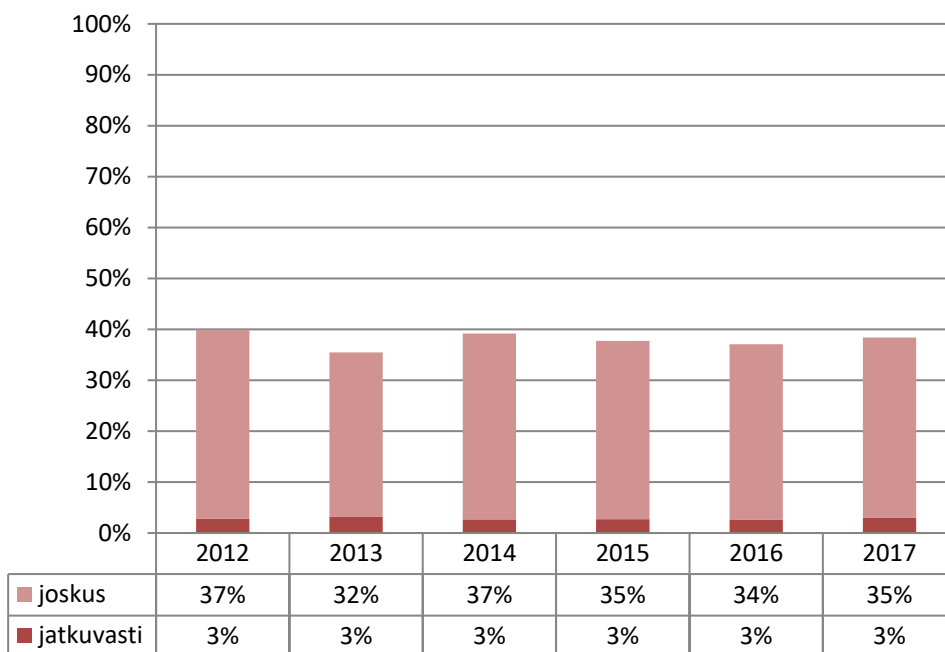
## 6.2 Työpaikkakiusaaminen ja väkivalta

Työpaikkakiusaaminen on määritelty työolobarometrissa seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäseneen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Vuosina 2012–2017 barometrissa on kysytty, esiintyykö vastaajan työpaikalla työpaikkakiusaamista työtoverien, esimiesten tai asiakkaiden taholta. Kyse on siis kiusaamisen havaitsemisesta, ei siitä, onko itse joutunut kiusatuksi.

Jonkinlaista kiusaamista ainakin joskus on havainnut työpaikallaan 59 prosenttia palkansaajista. Luku kuulostaa suurelta, mutta suurin osa niistä, jotka arvioivat, että työpaikalla on ollut kiusaamista, sanovat sitä esiintyvän joskus. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista.

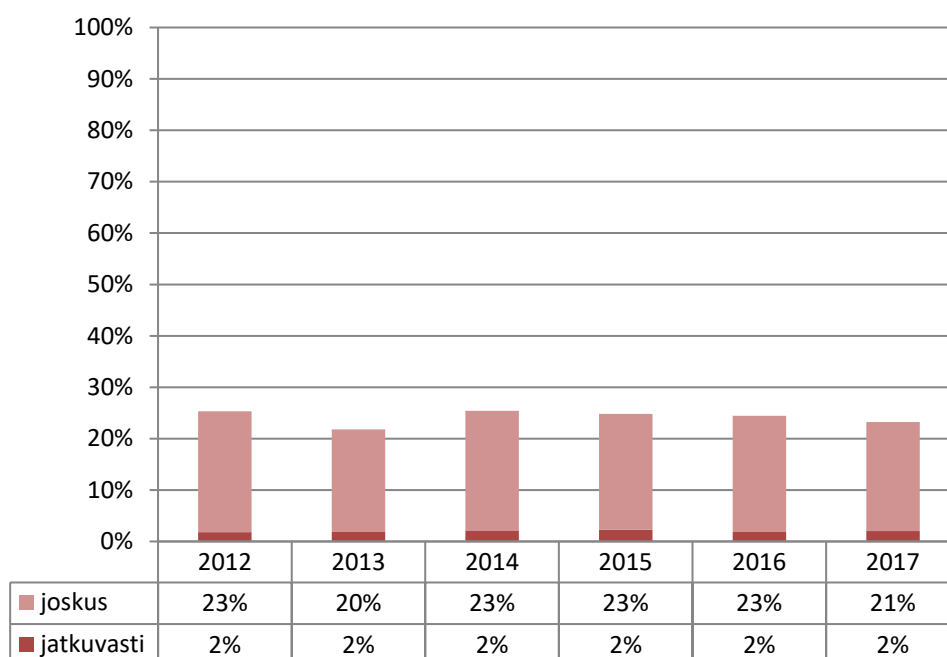
Työtovereiden taholta tuleva kiusaamisen on yleisintä, 35 prosenttia arvioi vuonna 2017, että sitä esiintyy työpaikalla joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä tapahtuvan jatkuvasti. Kiusaamisessa ei ole muutoksia viimeisen kuuden vuoden aikana, jolloin barometrissa kerättyjä tietoja voi vertailla. (kuvio 63) Miehet raportoivat kiusaamisesta naisia harvemmin. 30 prosenttia miehistä ja 41 prosenttia naisista sanoi työpaikalla olevan työtovereiden taholta tulevaa kiusaamista joskus ja kaksi prosenttia miehistä ja neljä prosenttia naisista havaitsi sitä jatkuvasti.

**Kuvio 63** Työtovereiden taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2017 (%)



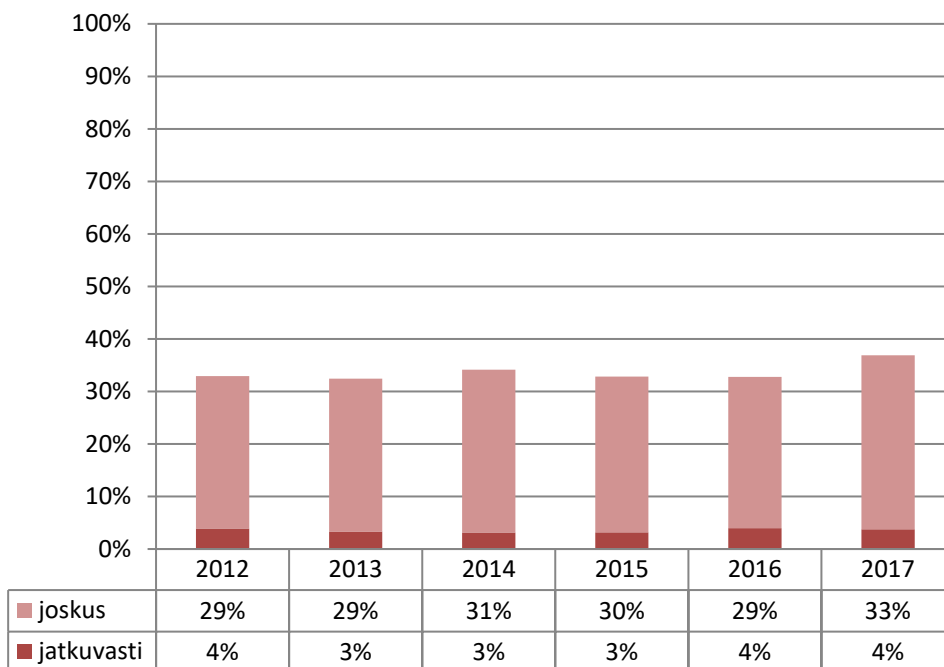
Noin viidennes arvioi, että työpaikalla esimiehet joskus kiusaavat, kahden prosentin mielestä jatkuvasti. Esimiesten taholta tulevassa kiusaamisessakaan ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia seurata-aikana. (kuvio 64) Miehistä 19 prosenttia ja naisista 23 prosenttia koki, että työpaikalla esimiehet joskus kiusaavat. Kaksi prosenttia sekä miehistä että naisista sanoi näin olevan jatkuvasti.

**Kuvio 64** Esimiesten taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2017 (%)



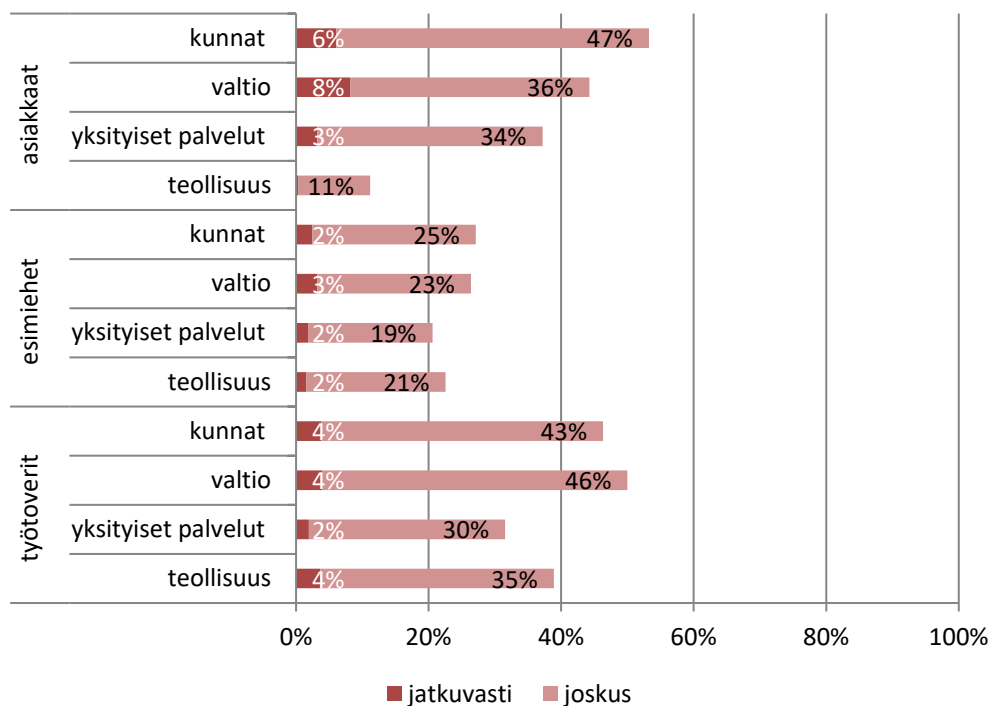
Asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen on miltei yhtä yleistä kuin työtovereidenkin. Kolmannes sanoi, että kiusaamista asiakkaiden taholta esiintyy joskus ja neljä prosenttia sanoi, että sitä on jatkuvasti. Asiakkaiden aiheuttama kiusaaminen on seurantaajan aikana yleisintä vuonna 2017. Muutokset ovat tosin pieniä. (kuvio 65) Sukupuolten väliset erot ovat huomattavia. Miehistä neljännes ja naisista 40 prosenttia kertoi, että asiakkaat kiusaavat joskus. Miehistä kolme ja naisista neljä prosenttia oli havainnut tätä jatkuvasti.

**Kuvio 65** Asiakkaiden taholta tulevan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla 2012–2017 (%)



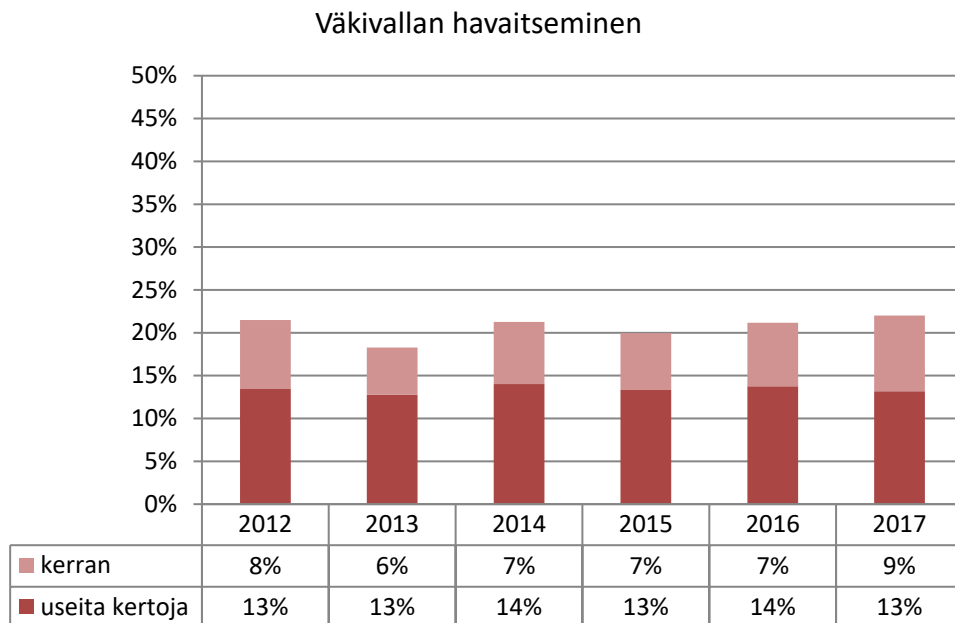
Työpaikkakiusaaminen on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtion ja kuntien palkansaajien väliset erot ovat pieniä. Teollisuudessa kiusaamista esiintyy hieman enemmän kuin yksityisellä palvelualalla. Tästä on poikkeuksena asiakkaiden taholta tuleva kiusaaminen, joka on teollisuudessa harvinaista. (kuvio 66)

**Kuvio 66** Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden taholta sektorin mukaan 2017 (%)

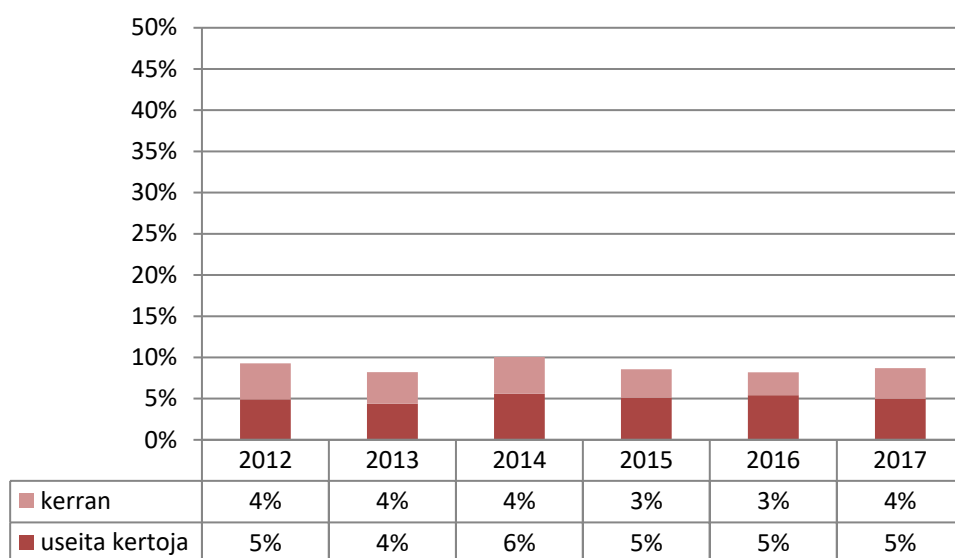


Barometrissa kysytään myös, onko työpaikalla joku viimeisen vuoden aikana joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta sekä onko vastaaja itse kokenut asiakkailta tulevaa väkivaltaa. Vuonna 2017 runsas viidennes palkansaajista oli havainnut ja yhdeksän prosenttia oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. Väkivallan havaitsemisessa tai kokemisessa ei ole tapahtunut muutosta viime vuosien aikana. (kuvio 67) Naisten havaitsema ja kokemus väkivalta on yli kaksi kertaa yleisempää kuin miesten. Miehistä 13 ja naisista 31 prosenttia oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikalla. Oma kokemus tästä oli viidellä prosentilla miehistä ja 12 prosentilla naisista.

**Kuvio 67** Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla 2013–2017 (%)



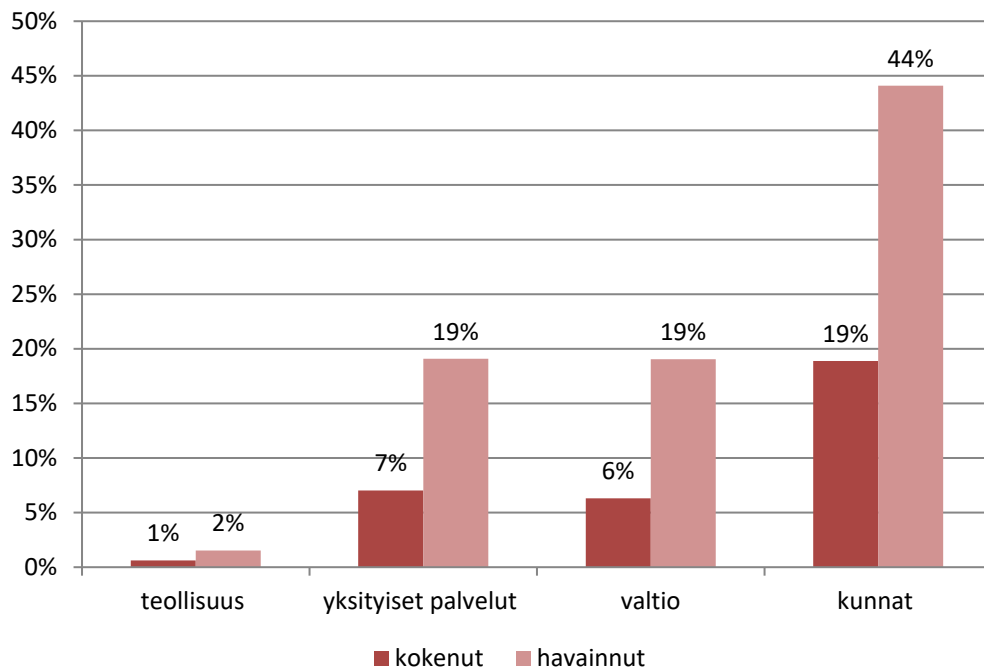
### Väkivallan kokeminen





Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta on selvästi yleisintä kunnissa. Siellä runsas 40 prosenttia oli havainnut ja joka viides oli itse kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. (kuvio 68) Valtiolla ja yksityisissä palveluissa väkivalta on harvinaisempaa. Teollisuudessa asiakkaiden taholta tulevaa väkivaltaa ei esiinny juuri lainkaan.

**Kuvio 68** Asiakkaiden taholta tuleva väkivalta työpaikalla sektorin mukaan 2017 (%)



Työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa tai sen uhkan havaitsemista ja kokemista on työolotutkimuksessa seurattu vuodesta 1997 lähtien. Pitkällä aikavälillä näyttää siltä, että kummatkin ovat melko johdonmukaisesti kasvaneet runsaan 15 vuoden aikana. Vuonna 2013 jopa joka neljäs palkansaaja kertoi kokeneensa jossain työuransa vaiheessa kiusaamista. Tutkimusentekohetkellä seitsemän prosenttia naisista ja kolme prosenttia miehistä koki kiusaamista. Väkivaltaa tai sen uhkaa koki pari kertaa kuu- kaudessa tai useammin neljä prosenttia naisista ja prosentti miehistä. Kiusaamisen tai väkivallan kokemukset olivat yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöille, sairaanhoitajille, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoille, opettajille sekä palvelu- ja myyntityöntekijöille. Miesvaltaisista ammateista kokemukset olivat tuttuja suoje- lu- ja vartiointityöntekijöille. (Sutela & Lehto 2014, 113–118.)

Se, että aiempaa useampi palkansaaja kertoo kohdanneensa kiusaamista tai väkivaltaa työssään voi liittyä myös ongelman tiedostamiseen: se on aiempaa helpompi tunnistaa ja siitä on hyväksyttävämpää puhua. Toisaalta siirtyminen entistä palveluvaltaisempaan talouteen sekä jatkuvat muutokset työpaikoilla voivat olla riskitekijöitä. Työpaikkatasolla kiusaamiselle on tutkimuksissa löydetty useita kimmokkeita. Esimerkiksi töiden epäselvä organisoiminen, huono johtaminen, uhrin sosiaalisesti heikko asema, kielteinen tai vihamielinen ilmapiiri sekä organisaatiokulttuuri, joka sallii epäasiallisen käytöksen tai kannustaa siihen, ruokkivat ilmiötä (Milczarek 2010, 74).

## 7 Työkyky ja terveys

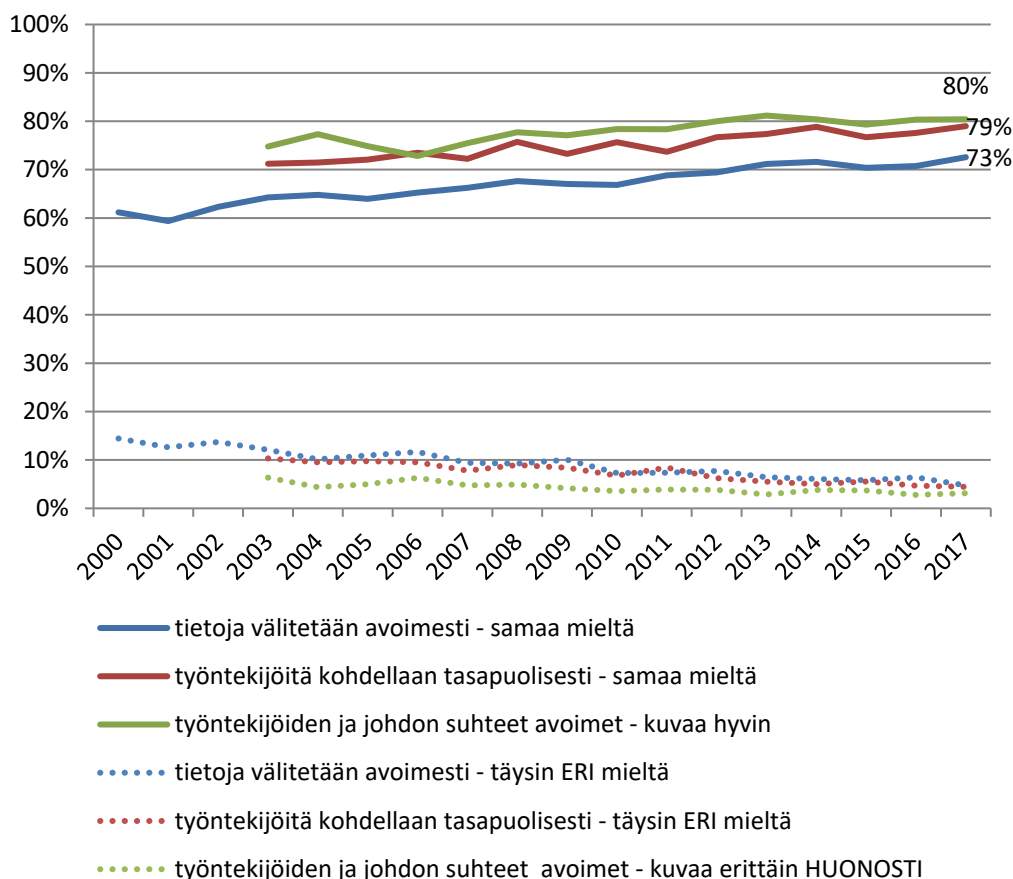
Työolobarometrissa on useita kysymyksiä, jotka kertovat hyvinvoinnista työssä. Jakamista tukee esimerkiksi se, että työpaikalla tieto liikkuu avoimesti ja työntekijöiden ja johdon väliset suhteet toimivat. Tunne yhteisöllisyydestä ja työn arvostuksesta ovat tärkeitä. Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu ovat 2000-luvulla kehittyneet parempaan suuntaan ja suurin osa palkansaajista kokee arvostusta työyhteisössään. Moni kuitenkin kertoo, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti ja töitä on liikaa työntekijämäärään nähden.

Enemmistö palkansaajista kokee, että työ on ainakin jossain määrin henkisesti raskasta. Lisäksi kolmannes arvioi, että työn on raskasta fyysisesti. Tästä huolimatta yhdeksän palkansaajaa kymmenestä sanoo, että oma työkyky on hyvä suhteessa työn henkisiin tai fyysisiin vaatimuksiin. Työolobarometrissa ilmoitetuissa sairauspoissaoloissa näkyy aavistuksen kasvava trendi. Lyhyitä poissaoloja on vähän enemmän kuin 2000-luvun alussa. Työpaikoilla on tehty aiempaa enemmän systemaattista työtä terveyden ja turvallisuuden eteen. Etenkin niitä työpaikkoja, joissa terveys- ja turvallisuusasiat eivät lainkaan olisi esillä on nykyisin vähän.

## 7.1 Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu

Kokemukset tiedonkulun ja työntekijöiden ja johdon suhteiden avoimuudesta sekä tasapuolisesta kohtelusta ovat 2000-luvulla kehittyneet myönteiseen suuntaan. Vuonna 2017 neljä viidestä oli samaa mieltä suhteiden avoimuudesta sekä tasapuolisesta kohtelusta. Miltei kolme neljästä koki, että tietoja välitetään työpaikalla avoimesti. Niiden osuudet, jotka arvioivat näiden asioiden olevan työpaikalla erittäin huonolla tasolla, on selvästi pienempi kuin aiemmin. (kuvio 69) Silti, kun palkansaajista kysytään, onko työpaikalla piilossa olevia asioita, joista pitäisi avoimesti keskustella, 14 prosenttia sanoo tämän kuvaavan työpaikkaansa erittäin hyvin ja joka kolmannes arvioi luonnehdinnan sopivan omaan työpaikkaan melko hyvin.

**Kuvio 69** Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla 2000/2003–2017 (%)

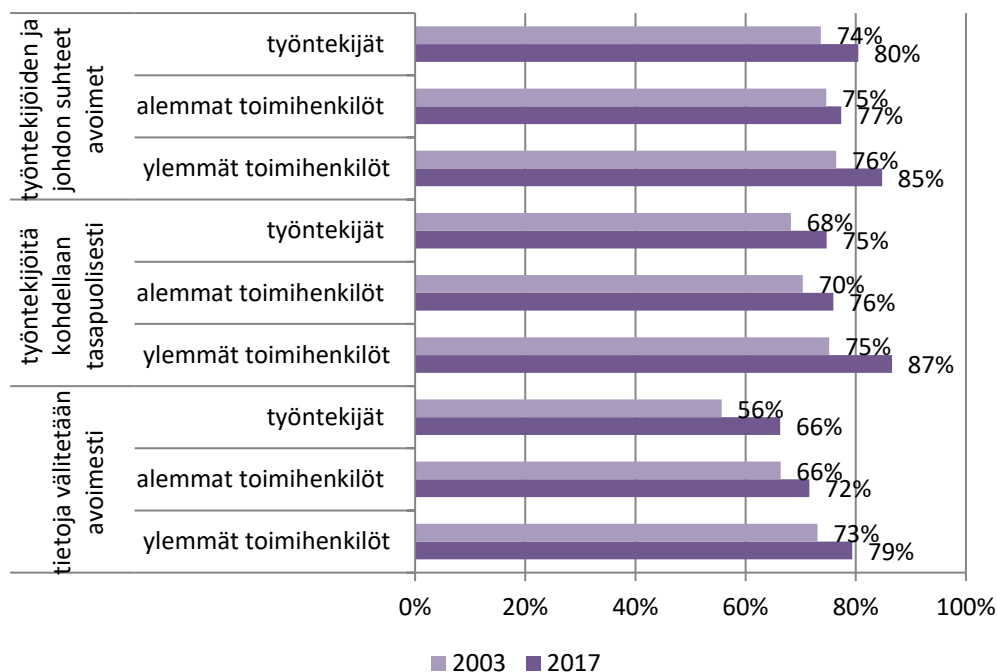


Miesten arviot avoimuudesta ja tasapuolisuudesta ovat kaikilla mittareilla naisten arvioita myönteisempiä. Miehistä 75 ja naisista 70 prosenttia kokee, että tietoja välitetään

avoimesti. Tasapuolisesta kohtelusta on samaa mieltä miehistä jopa 84 prosenttia, naisilla osuus on selvästi alhaisempi (75 %). Kokemukset työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat lähempänä toisiaan, miehistä 81 ja naisista 79 prosenttia on samaa mieltä. 43 prosenttia miehistä 52 prosenttia naisista arvioi, että työpaikalla on asioita, joita pitäisi tuoda avoimeen keskusteluun. Sekä miesten että naisten kokemukset ovat kaikilla mittareilla muuttuneet 2000-luvun kuluessa myönteisempään suuntaan.

Sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat selviä. Selvimmin näkemykset eroavat avoimen tiedonkulun ja tasapuolisen kohtelun kysymyksissä. Ylempien toimihenkilöiden näkemykset ovat selvästi muita myönteisempiä. Työntekijät ovat avoimuuden suhteen kriittisimpiä. Kaikissa palkansaajaryhmissä tilanteen koetaan kohentuneen 15 vuoden aikana. (kuvio 70) Ylemmistä ja alemmista toimihenkilöistä noin puolet koki vuonna 2017, että työpaikalla on piilossa asioita, joista pitäisi keskustella. Työntekijöistä näin koki sen sijaan harvempi, 42 prosenttia.

**Kuvio 70** Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla sosioekonomisen aseman mukaan 2003 ja 2017 (%)

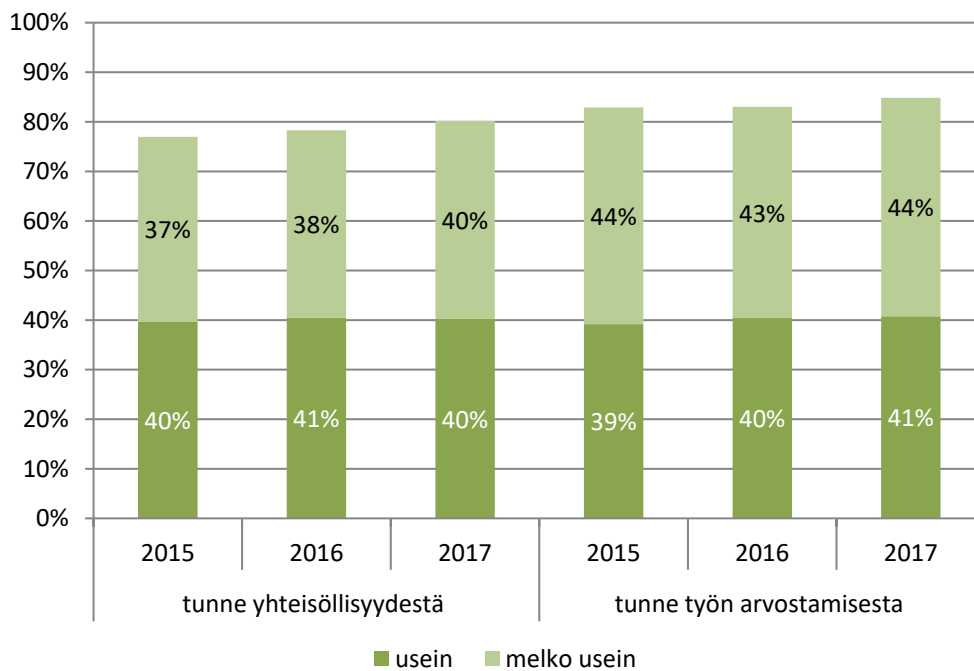


Sektorikohtaiset erot avoimuuden ja tasapuolisuuden kokemuksissa ovat nykyisin pieniä. Valtion palkansaajista hieman muita harvempi kokee, että tiedonkulku on avointa ja että työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet. Julkisella puolella useammin kuin

yksityisellä palkansaajat arvioivat, että työpaikalla on piilossa asioita, joista pitäisi keskustella. Kaikkien sektoreiden palkansaajat arvioivat työntekijöiden tasapuolista kohtelua myönteisemmin nyt kuin 15 vuotta sitten. Avoimuudessa on edistytty etenkin yksityisellä puolella.

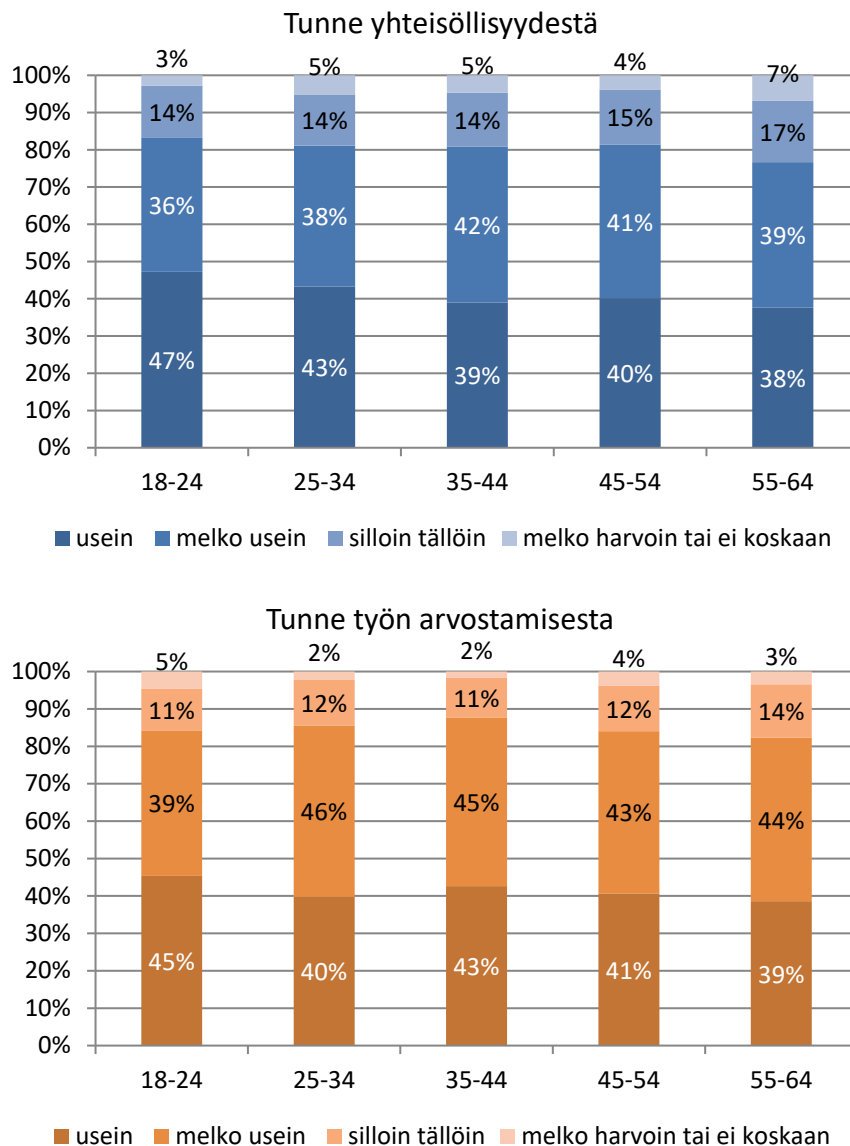
Barometrissa on muutaman viime vuoden ajan kysytty yhteisöllisyyteen ja yhteistyöhön sekä oman työn arvostukseen liittyvistä tuntemuksista. Suurin osa vastaajista kokee näitä, 85 prosenttia arvioi, että työssä on usein yhteisen tekemisen tuntu ja neljä viidestä kokee, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat työpanosta. (kuvio 71) Liki kenelläkään ei ollut sellaista tilannetta, että ei koskaan kokisi yhteisöllisyyttä tai työn arvostamista. Muutama prosentti kokee näitä tunteita vain harvoin ja runsas kymmenen prosenttia silloin tällöin.

**Kuvio 71** Tunne yhteisöllisyydestä työssä ja oman työn arvostamisesta 2015–2017 (%)



Yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen tuntu on vahvemmin läsnä nuoremmilla ikäryhmillä vanhempiin verrattuna. Tunne siitä, että omaa työtä arvostetaan, on sen sijaan voimakkain 35–44-vuotiailla. Ikäryhmien väliset erot ovat kuitenkin melko pieniä. (kuvio 72)

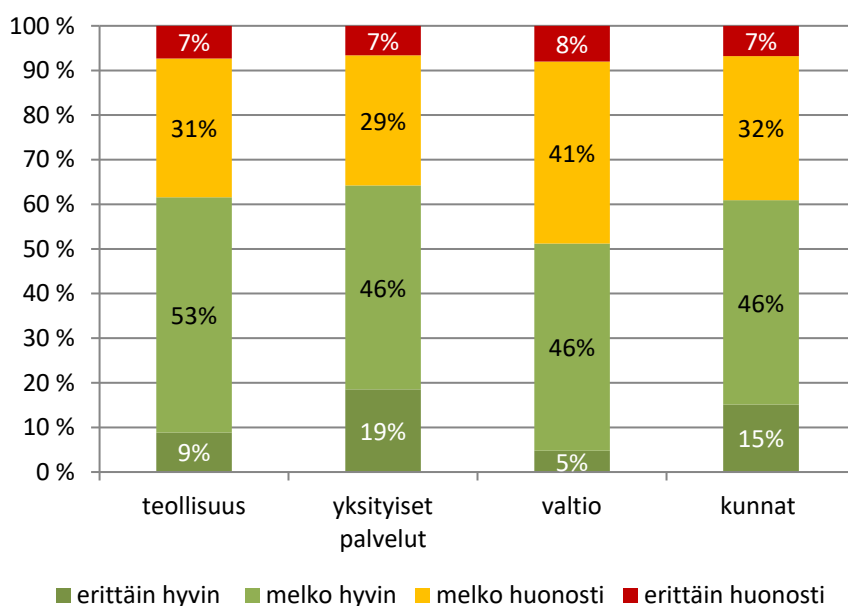
**Kuvio 72** Tunne yhteisöllisyydestä työssä ja oman työn arvostamisesta ikäryhmän mukaan 2017 (%)



## 7.2 Stressitekijöitä työssä

Jopa 38 prosenttia palkansaajista koki vuonna 2017, että omalla työpaikalla työn määrä ei jakaudu tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Seitsemän prosenttia arvioi väittämän tasapuolisesta työmäärästä sopivan työpaikkaansa erittäin huonosti. Miehet kertovat töiden epätasaisesta jakautumisesta naisia harvemmin (35 % miehistä ja 41 % naisista). Ylemmät toimihenkilöt kokevat alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä useammin, että työt eivät jakaudu tasaisesti (43 % ylemmistä toimihenkilöistä, 36 % alemmista toimihenkilöistä ja 35 % työntekijöistä). Yksityisissä palveluissa työskentelevät ovat tyytyväisimpiä työmäärän jakautumiseen, valtiolla työskentelevät ovat tyytymättömiä. (kuvio 73) Työmäärän epätasainen jakautuminen on ongelma etenkin suuremmilla työpaikoilla. 50–199 työntekijän työpaikoilla sekä tätä suuremmissa organisaatioissa jopa noin puolet vastaajista koki näin. Mikroyrityksissä osuus oli 27 prosenttia ja 10–49 henkilön työpaikoilla 36 prosenttia.

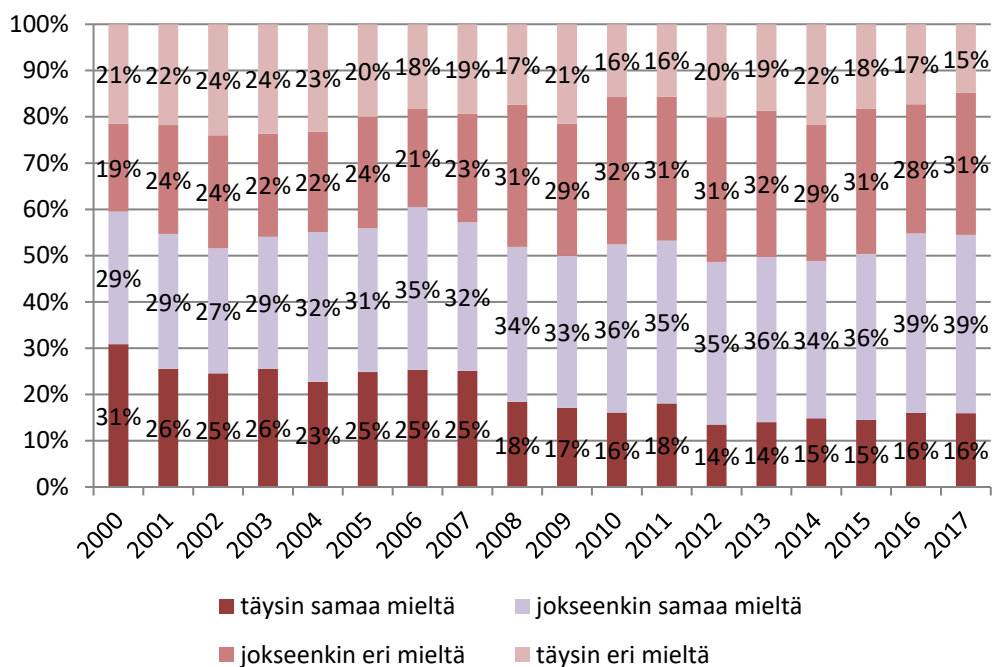
**Kuvio 73** Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken sektorin mukaan 2017 (%)





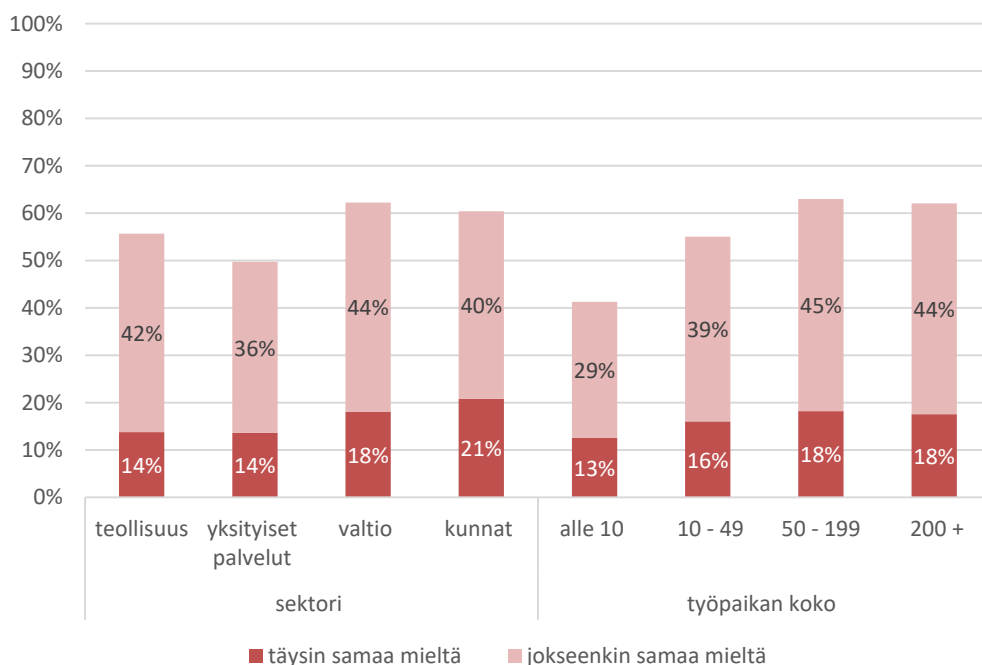
Palkansaajista 16 prosenttia oli viimeisimmässä kyselyssä voimakkaasti samaa mieltä, että töitä on työpaikalla liikaa työntekijöiden määrään verrattuna. Osuus on selvästi pienempi kuin 2000-luvun alussa. Myös toisessa ääripäässä, täysin eri mieltä olevien osuuksissa, on tapahtunut muutos. Aiempaa harvempi, 15 prosenttia, oli täysin eri mieltä asiasta. (kuvio 74) Naiset kokevat miehiä useammin, että töitä on liikaa, täysin samaa mieltä oli 18 prosenttia naisista ja 13 prosenttia miehistä ja jokseenkin samaa mieltä 40 prosenttia naisista ja 37 prosenttia miehistä vuonna 2017.

**Kuvio 74** Työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden 2000–2017 (%)



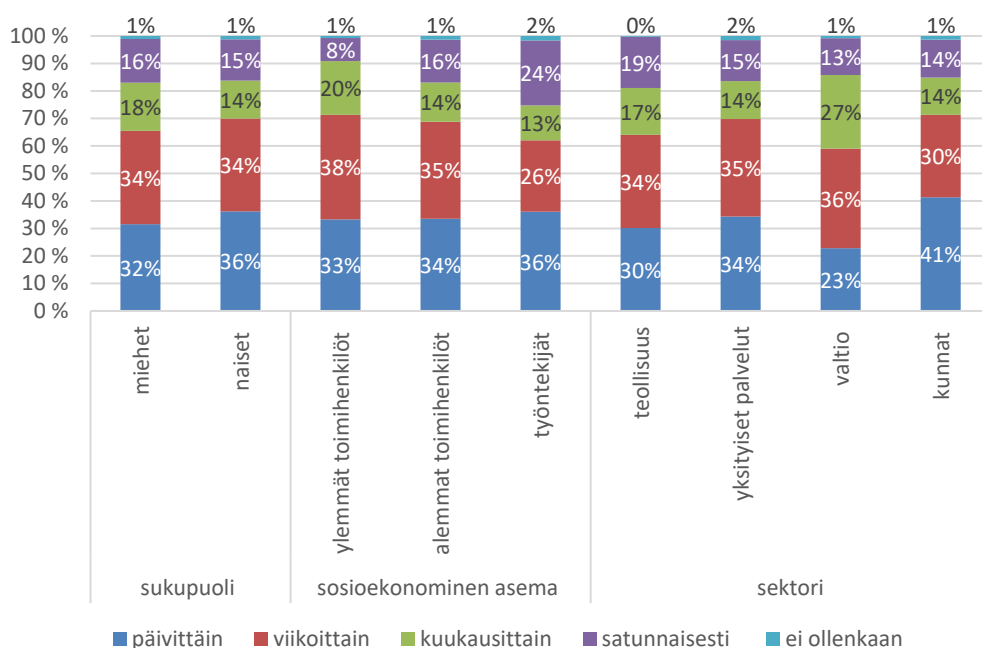
Työntekijäasemassa olevat palkansaajat ovat muita huomattavasti useammin täysin eri mieltä siitä, että töitä on liikaa (23 prosenttia työntekijöistä, 14 prosenttia alemmista toimihenkilöistä ja yhdeksän prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä). Samaa mieltä olevien osuuksissa sosioekonomisen aseman tuomat erot ovat pieniä. Toimialoista liiallisesta työmäärästä kertovat useammin julkisen kuin yksityisen sektorin palkansaajat. Lisäksi työmäärä koetaan ongelmaksi useammin suurilla kuin pienillä työpaikoilla. (kuvio 75)

**Kuvio 75** Työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden sektorin ja työpaikan koon mukaan 2017 (%)



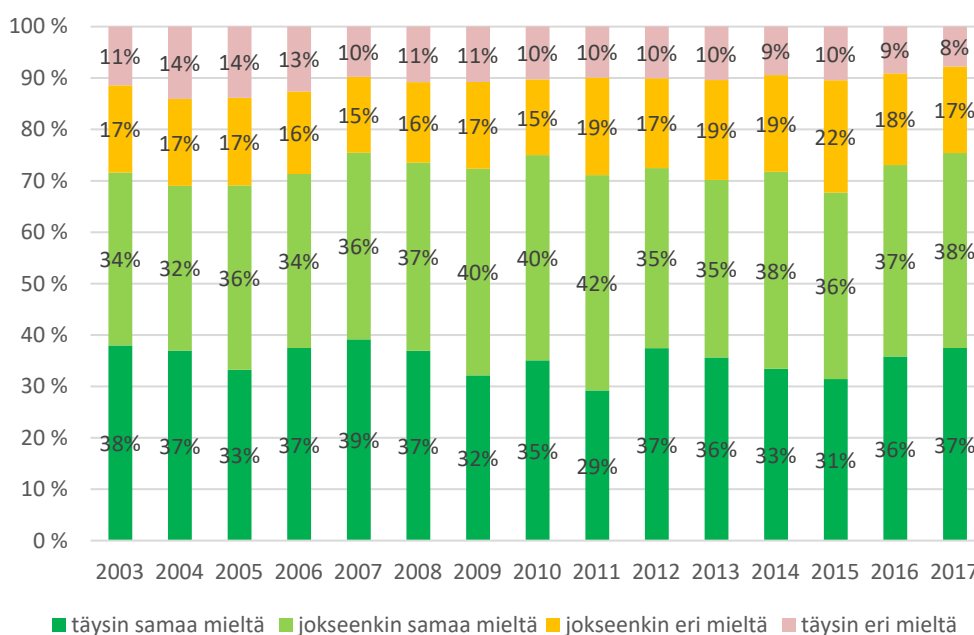
Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla on yleistä. Kolmannes tekee näin päivittäin ja toinen kolmannes viikoittain. 16 prosenttia kertoo työskentelevänsä ripeästi kuukausittain ja 15 prosenttia satunnaisesti. Vain yksi palkansaaja sadasta kertoi vuonna 2017, että ei työskentele ollenkaan tiukkoja aikatauluja noudattaen tai hyvin nopeasti. Naiset kertovat tiukasta työtahdista miehiä hieman useammin. Sosioekonomisen aseman vaikutus näkyy siten, että vain satunnainen tiukka työtahti on työntekijöille yleisintä ja ylemmille toimihenkilöille harvinaisinta. Kunnissa jopa 41 prosenttia palkansaajista kertoi, että aikataulut ovat tiukat tai työtahti on hyvin nopea joka päivä. (kuvio 76)

**Kuvio 76** Työskentely tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



Usko siihen, että oma työpaikka säilyy, on pysynyt melko vakaana läpi 2000-luvun. (kuvio 77) Miehet ovat naisia varmempia työpaikkansa säilymisestä. Samaa mieltä oli miehistä 79 prosenttia ja naisista 72 prosenttia vuonna 2017. Työntekijäasemassa hieman muita harvempi (72 prosenttia) uskoi työpaikkansa säilyvän (vrt. 77 % alemmista ja 76 % ylemmistä toimihenkilöistä).

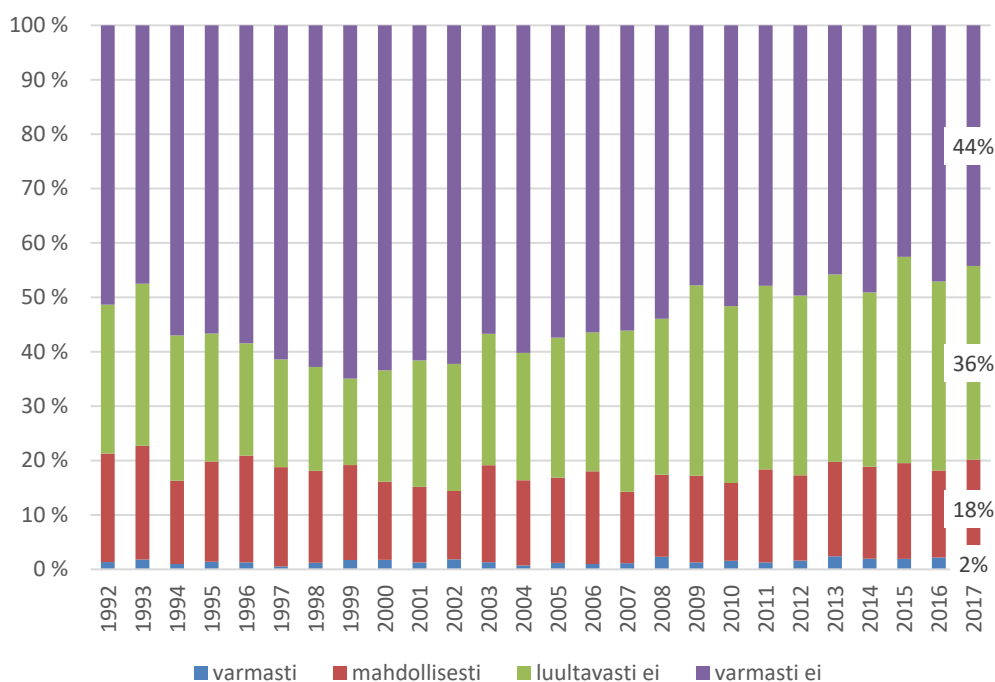
**Kuvio 77** Varmuus oman työpaikan säilymisestä 2003–2017 (%)



Teollisuuden palkansaajista 77 prosenttia sekä yksityisissä palveluissa ja kunnissa työskentelevistä kolme neljästä oli samaa mieltä siitä, että työpaikka säilyy. Valtiolla osuus oli alempi, 70 prosenttia. Teollisuudessa varmuus on nyt vankimmillaan koko 2000-luvun aikana.

Viidennes vastaajista arvioi vuonna 2017, että on mahdollista, että seuraavan vuoden aikana heidät siirretään toisiin tehtäviin. Runsas kolmannes piti tätä epätodennäköisenä ja 44 prosenttia sanoi, että näin ei varmasti tapahdu. Barometrissa on seurattu aihetta alusta asti ja muutokset ovat 26 vuoden aikana pieniä. (kuvio 78) Niitä, jotka ajattelevat, että siirtoa toisiin tehtäviin ei varmasti tule on hieman aiempaa vähemmän. Vuonna 1992 näin arveli 51 prosenttia vastaajista. Suurimmillaan osuus oli vuonna 1999, 65 prosenttia. Vuonna 2017 teollisuuden palkansaajat arvioivat muita useammin, että toisiin tehtäviin siirtäminen voi osua omalle kohdalle. Näin ajatteli 24 prosenttia (vrt. 17 % yksityisissä palveluissa, 18 % valtiolla ja 22 % kunnissa).

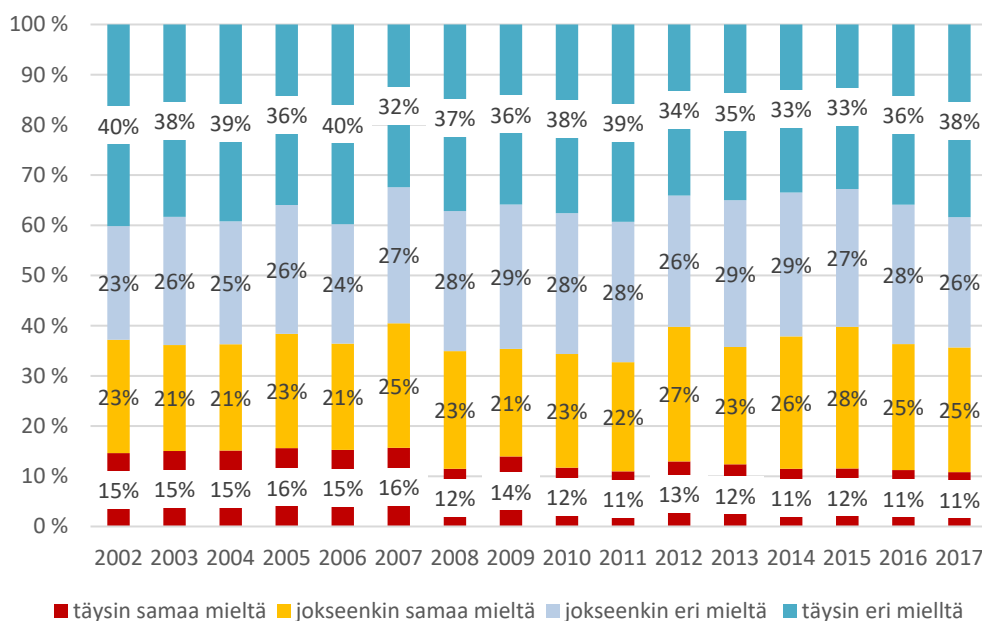
**Kuvio 78** Siirto toisiin tehtäviin seuraavan vuoden aikana 1992–2017 (%)



## 7.3 Työn kuormittavuus ja työkyky

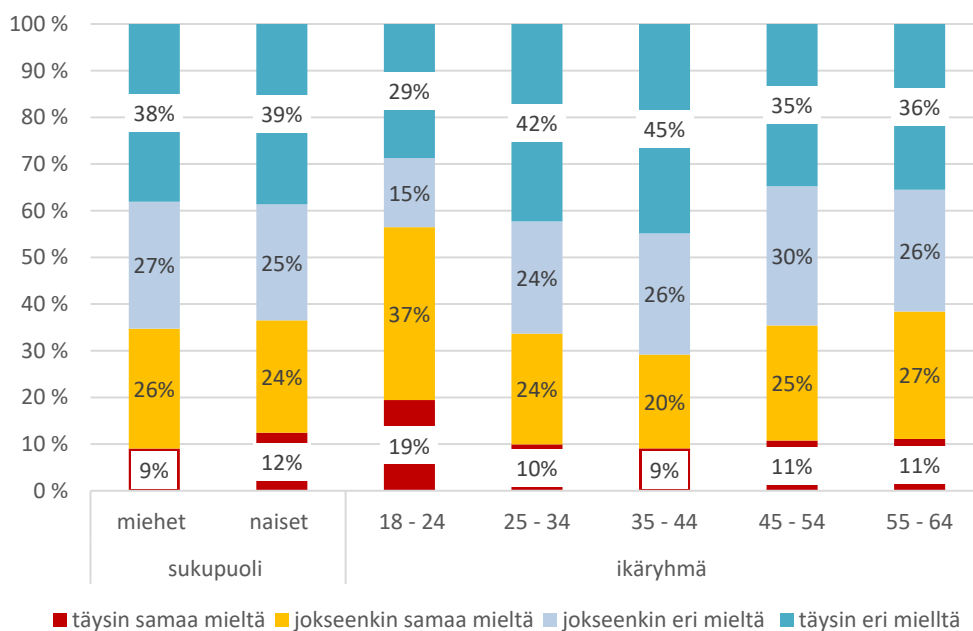
Barometrissa on kysytty läpi 2000-luvun palkansaajien näkemyksiä työnsä fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta sekä työkyvystä työn vaatimuksiin nähden. Muutokset työn rasittavuudessa ovat pieniä. Runsas kolmannes kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Pitkällä aikavälillä niiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä fyysisestä kuormittavuudesta on hieman laskenut. Vuonna 2017 noin joka kymmenes palkansaaja koki näin. (kuvio 79)

**Kuvio 79** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi 2002–2017 (%)



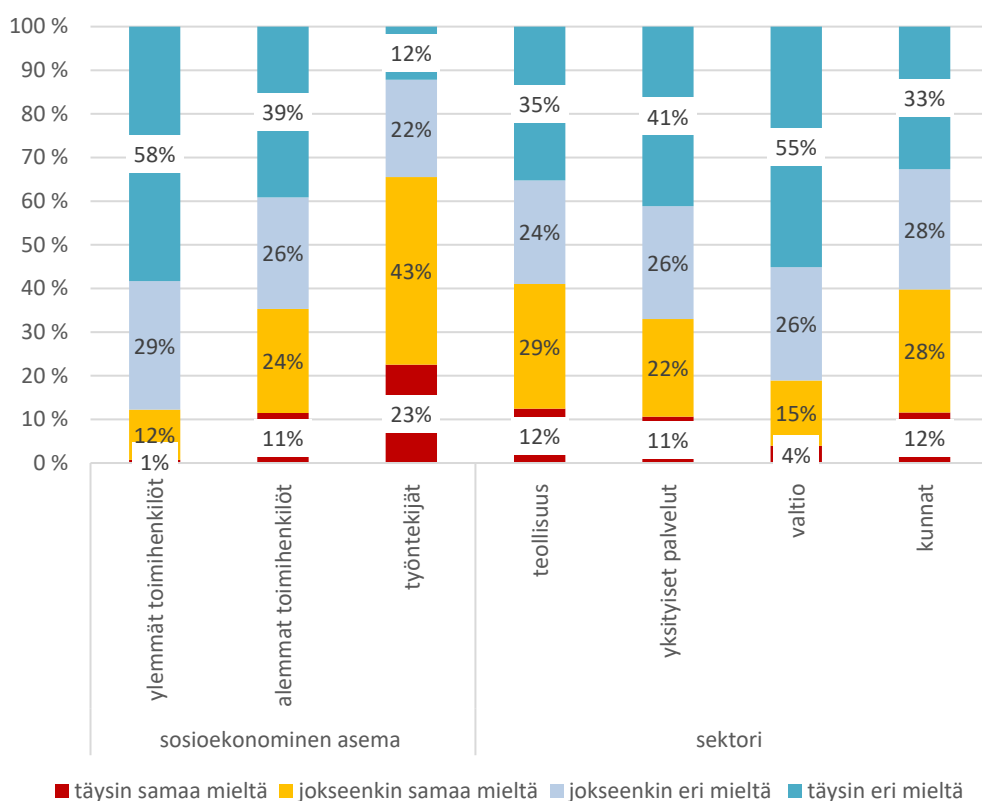
Miesten ja naisten vastaukset ovat melko yhtenevät. Ikäryhmistä muista eroavat selvästi alle 25-vuotiaat. Heidän joukossaan jopa viidennes on täysin samaa mieltä fyysisestä rasittavuudesta. Nuorimmat vastaajat työskentelevät keskimääräistä useammin palvelu- ja myyntitehtävissä, rakennus-, valmistus- ja korjaustehtävissä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä eli ammateissa, joissa työ usein on fyysisesti raskasta. Myös iäkkäämmät kokevat hieman muita useammin työn fyysisesti raskaaksi. (kuvio 80)

**Kuvio 80** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2017 (%)



Suurimmat erot työn fyysisessä rasittavuudessa ovat sosioekonomisten ryhmien sekä eri sektoreilla työskentelevien välillä. (kuvio 81) Työntekijöistä jopa kaksi kolmesta kokee työn raskaaksi ainakin jossain määrin. Miltei neljännes on täysin samaa mieltä työn fyysisestä rasittavuudesta. Teollisuudessa ja kunta-alalla työ koetaan useimmin fyysisesti koettelevaksi, valtiolla puolestaan harvoimmin.

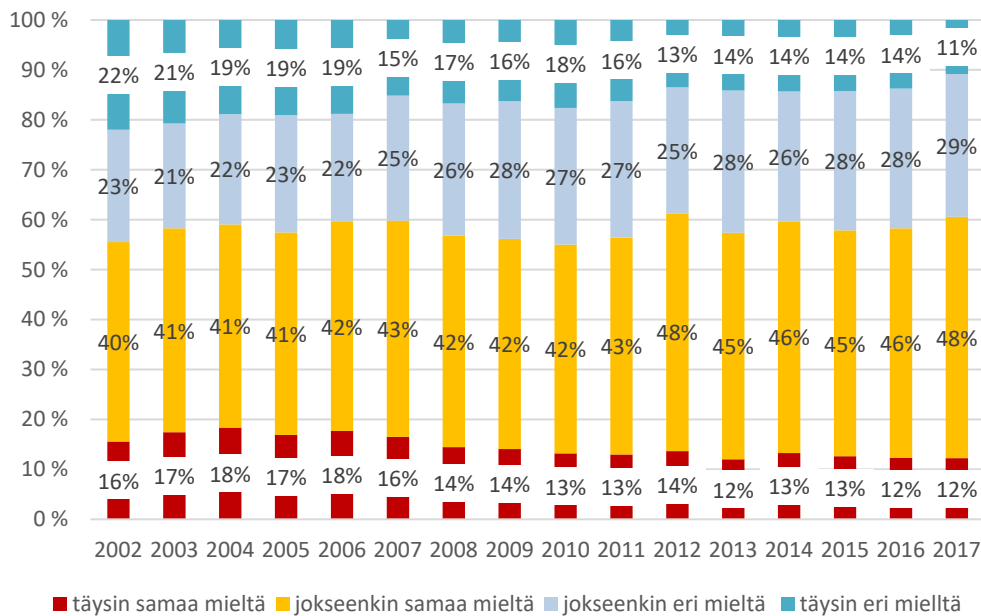
**Kuvio 81** Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)





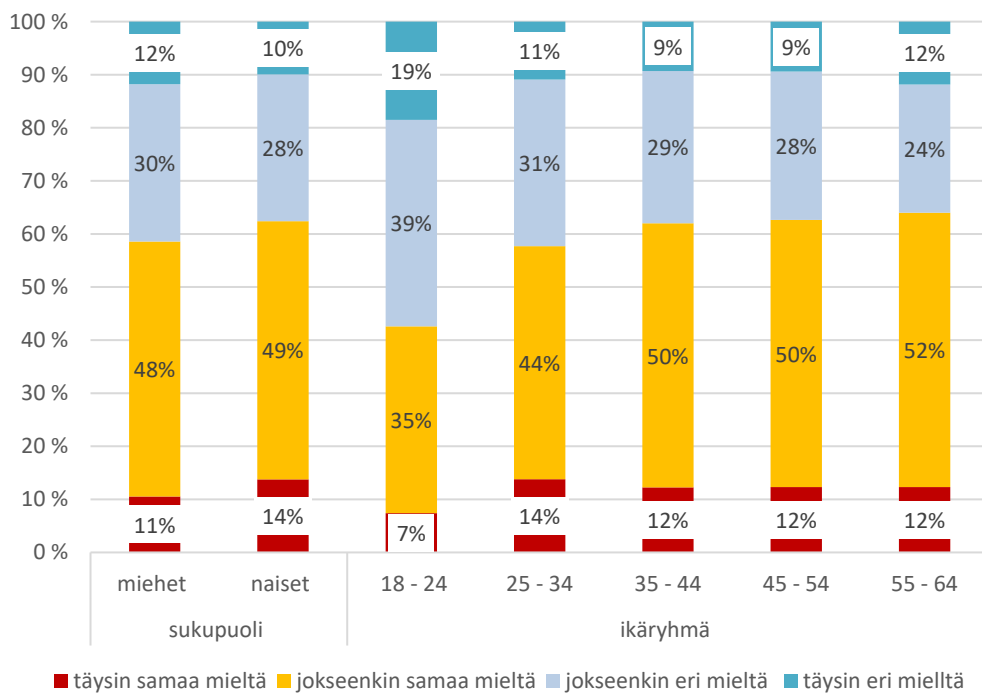
Verrattuna työn fyysiseen puoleen on yleisempää, että kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Tästä kertoo jopa 60 prosenttia palkansaajista. Osuus on kasvanut viidellä prosenttiyksiköllä 2000-luvun alusta. Muutokset työn kokemisessa henkisesti raskaaksi ovat suurempia kuin fyysisten vaatimusten osalta. Niiden osuus, jotka ovat täysin eri mieltä, että työn kuormittaa henkisesti on pudonnut puolella. Myös täysin samaa mieltä olevien osuus on aiempaa hieman pienempi. Useimmiten vastaaja kokee työnsä jossain määrin henkisesti raskaaksi. (kuvio 82)

**Kuvio 82** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi 2002–2017 (%)



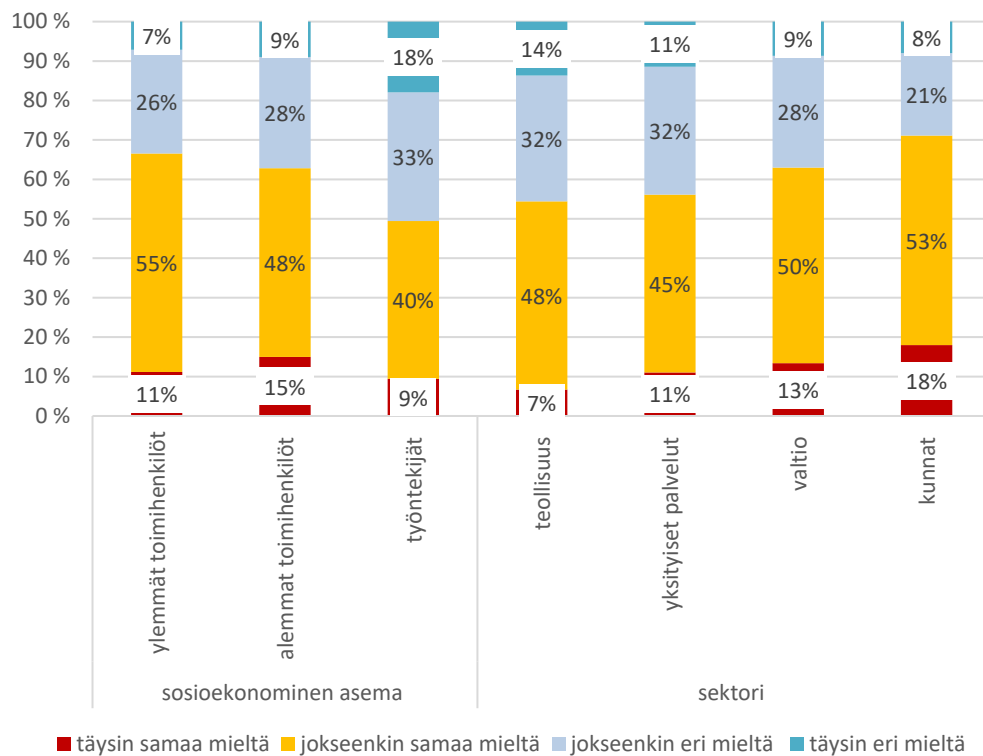
Miehet ja naiset kokevat työnsä henkisesti raskaaksi suurin piirtein yhtä usein. Alle 25-vuotiaat eroavat muista. Nuorimpien joukossa on vähiten niitä, joiden työ rasittaa henkisesti. Nuorimmista palkansaajista monet työskentelevät työntekijäammateissa, joissa henkinen kuormitus on vähäisempää. Muut ikäryhmät eroavat toisistaan vain vähän. (kuvio 83)

**Kuvio 83** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2017 (%)



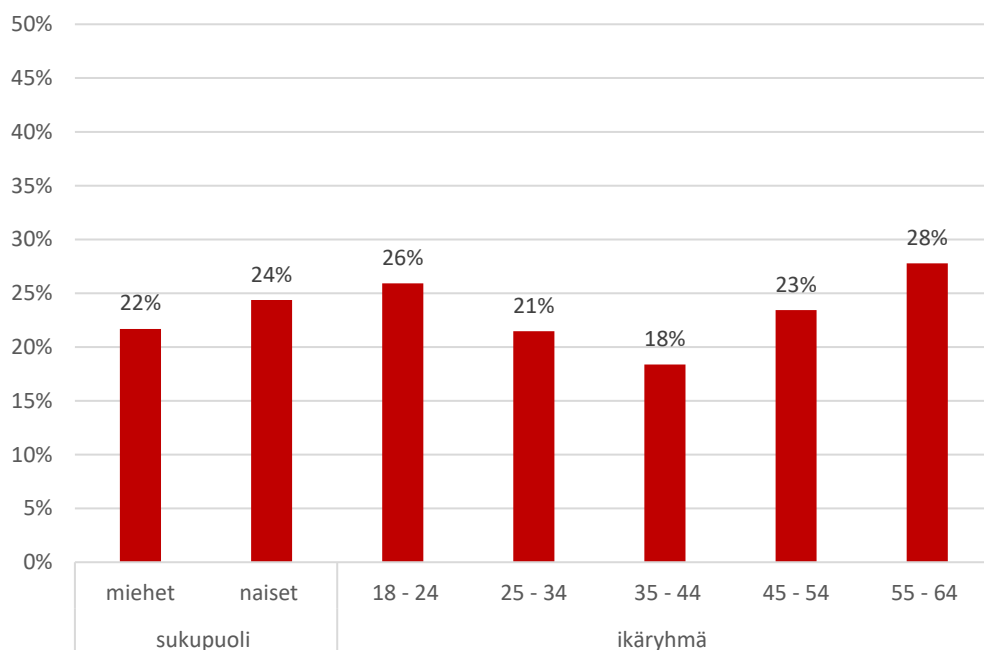
Toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin työn henkisesti raskaaksi. Alempien toimihenkilöiden joukossa on muita enemmän niitä, jotka ovat täysin samaa mieltä työn henkisestä kuormittavuudesta. Julkisella sektorilla kokemus henkisestä kuormittavuudesta on yleisempi kuin yksityisellä. (kuvio 84) Kunnissa miltei viidennes palkansaajista kokee työn kuormittavan voimakkaasti.

**Kuvio 84** Kokee työnsä henkisesti raskaaksi sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



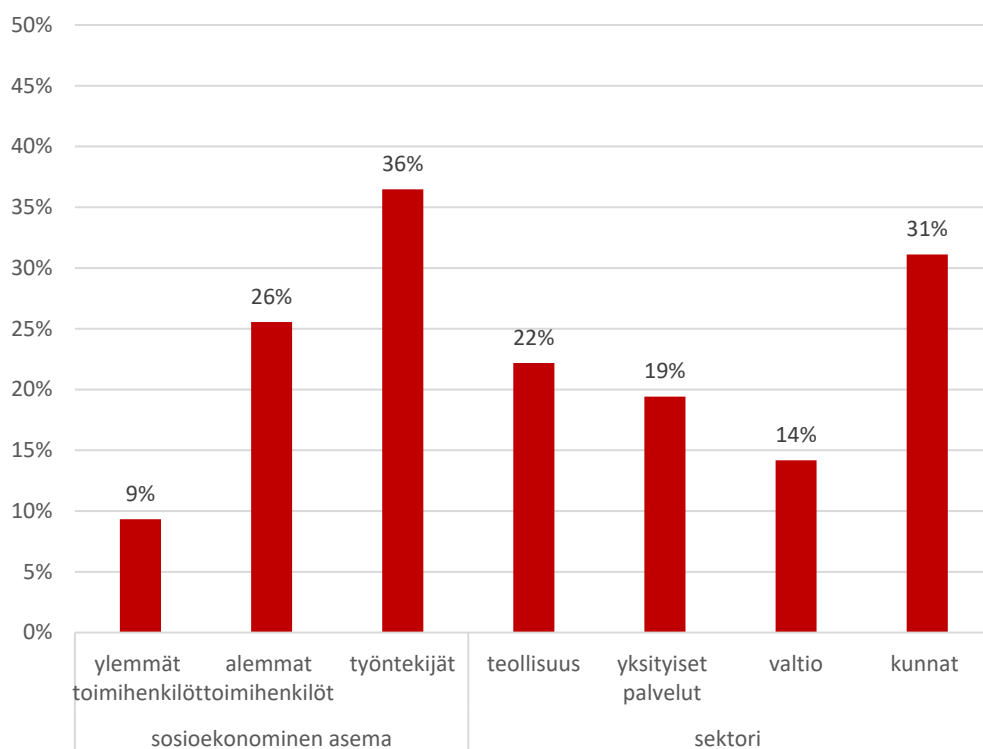
Erityisenä riskiryhmänä voisi nostaa palkansaajat, jotka kokevat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi. Näistä kummastakin on täysin tai jokseenkin samaa mieltä 23 prosenttia palkansaajista. Osuus on säilynyt suurin piirtein samana vuodesta 2002. Pieni osa palkansaajista, neljä prosenttia, vastasi vuonna 2017 olevansa täysin samaa mieltä siitä, että työ on sekä fyysisesti että henkisesti raskasta. Sukupuolten välillä ei ole suurta eroa siinä, että työ koetaan ainakin jossain määrin sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi. Ikäryhmittäin nuorimmissa ja iäkkäimmissä osuudet ovat suurimmat. (kuvio 85)

**Kuvio 85** Kokee työnsä sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2017 (%)



Erot työn kokemisessa raskaaksi sekä fyysiseltä että henkisesti kannalta ovat isoja sosioekonomisten ryhmien välillä ja eri sektoreilla työskentelevillä palkansaajilla. Ylemmistä toimihenkilöistä noin joka kymmenes kokee näin, alemmista toimihenkilöistä neljännes ja työntekijöistä runsas kolmannes. Kuntasektorilla 31 prosenttia vastasi olevansa täysin tai jokeenkin samaa mieltä, että työ on fyysisesti ja henkisesti raskasta. Osuus on huomattavasti korkeampi kuin muilla sektoreilla. (Kuvio 86) Niitä, jotka ovat täysin samaa mieltä sekä työn fyysisestä että henkisestä kuormittavuudesta, on eniten naisten, iäkkäimpien, alempien toimihenkilöiden sekä kunta-alalla työskentelevien joukossa.

**Kuvio 86** Kokee työnsä sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)

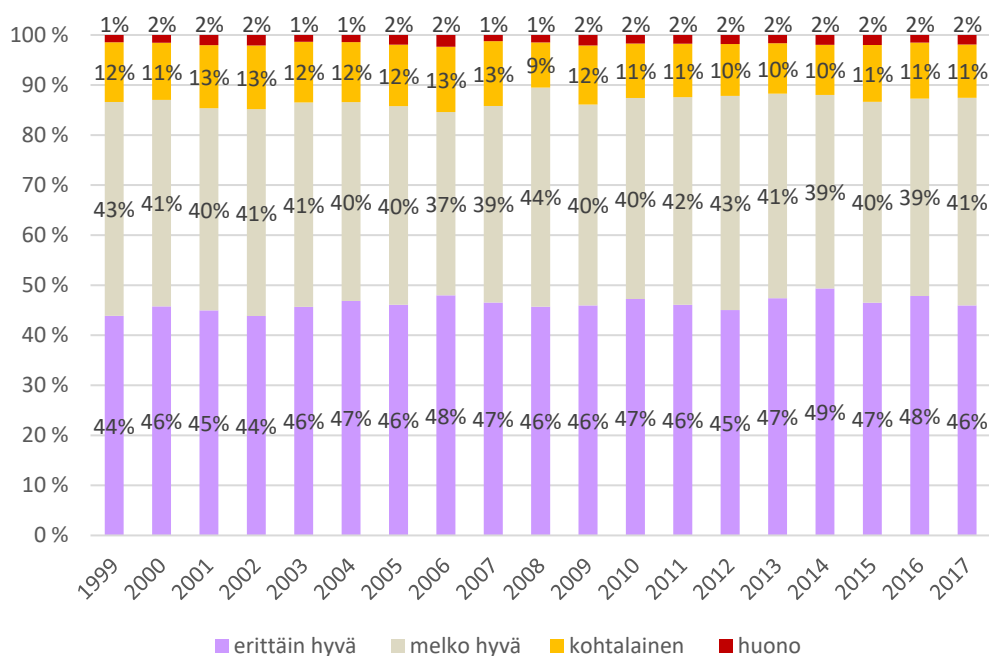


Vaikka työ olisi fyysisesti tai henkisesti vaativa, voi työkyky suhteessa näihin vaatimuksiin olla hyvä – ja toisin päin. Työkyvyssä työ- ja yksityiselämä kietoutuvat toisiinsa. Muun muassa työympäristö, työn määrä ja organisointi, johtaminen, terveys, liikunta- ja ruokailutottumukset, unen laatu ja määrä sekä sosiaaliset suhteet töissä ja kotona vaikuttavat toimintakykyyn.

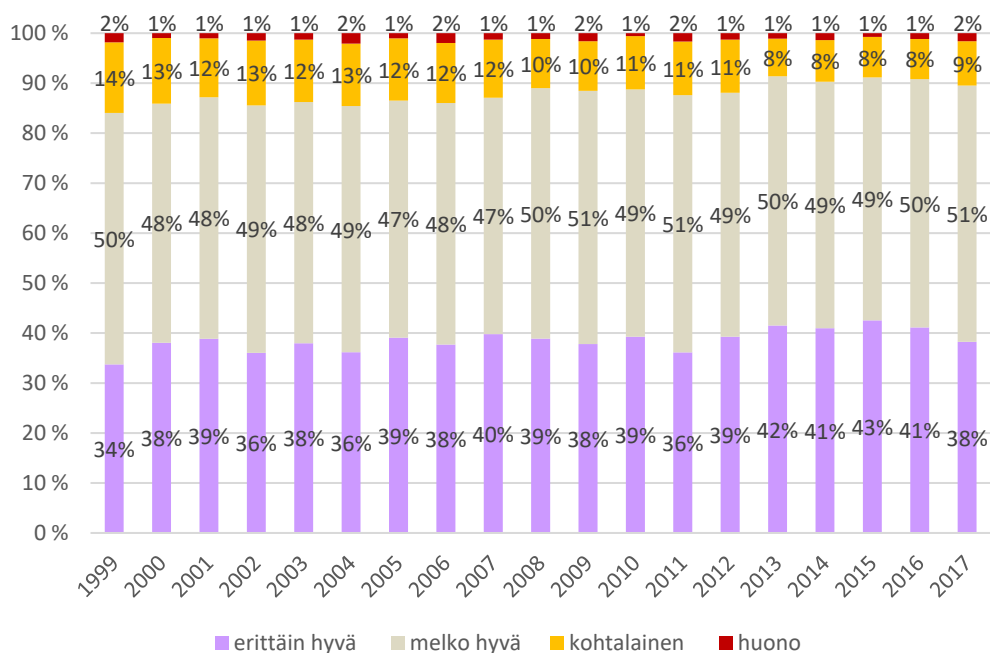
Noin yhdeksällä palkansaajalla kymmenestä työkyky on hyvä suhteessa työn fyysisiin tai henkisiin vaatimuksiin. Erittäin hyvä työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin

on 46 prosentilla ja suhteessa henkisiin vaatimuksiin 38 prosentilla. Arviot työkyvystä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin ovat yhteydessä toisiinsa, niiden välillä on merkittävä korrelaatio. Arviot fyysisestä työkyvystä eivät ole juuri muuttuneet vajaan 20 vuoden aikana. Palkansaajien arviot työkyvystä suhteessa henkisiin vaatimuksiin ovat pitkällä aikavälillä vähän aiempaa myönteisempiä, sillä hiukan harvempi kokee nykyisin työkykynsä kohtalaiseksi ja hiukan useampi kokee sen hyväksi. (kuviot 87 ja 88)

**Kuvio 87** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin 1999–2017 (%)

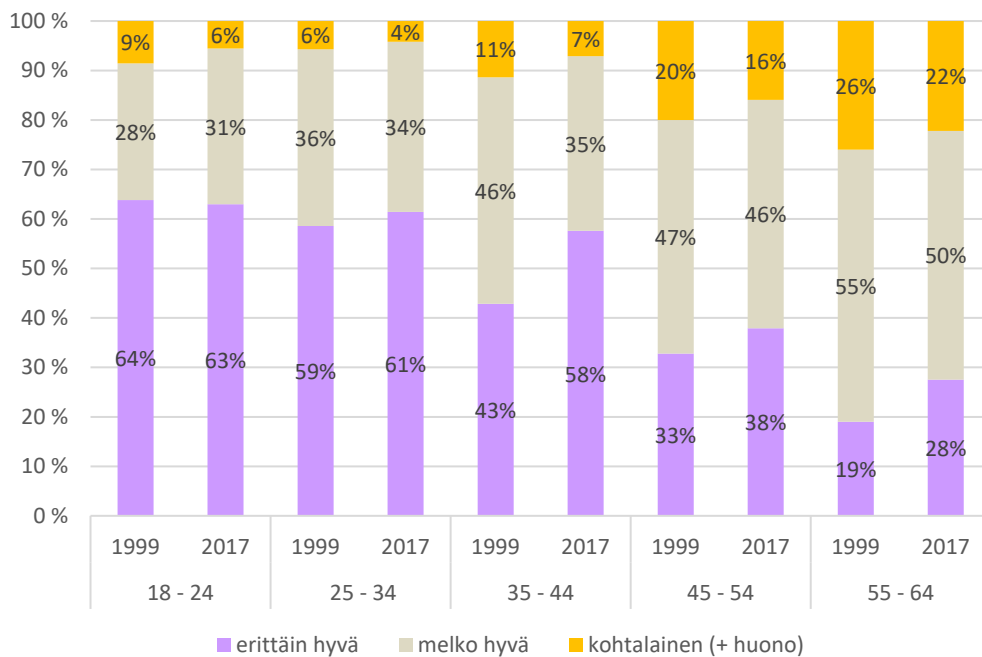


**Kuvio 88** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin 1999–2017 (%)



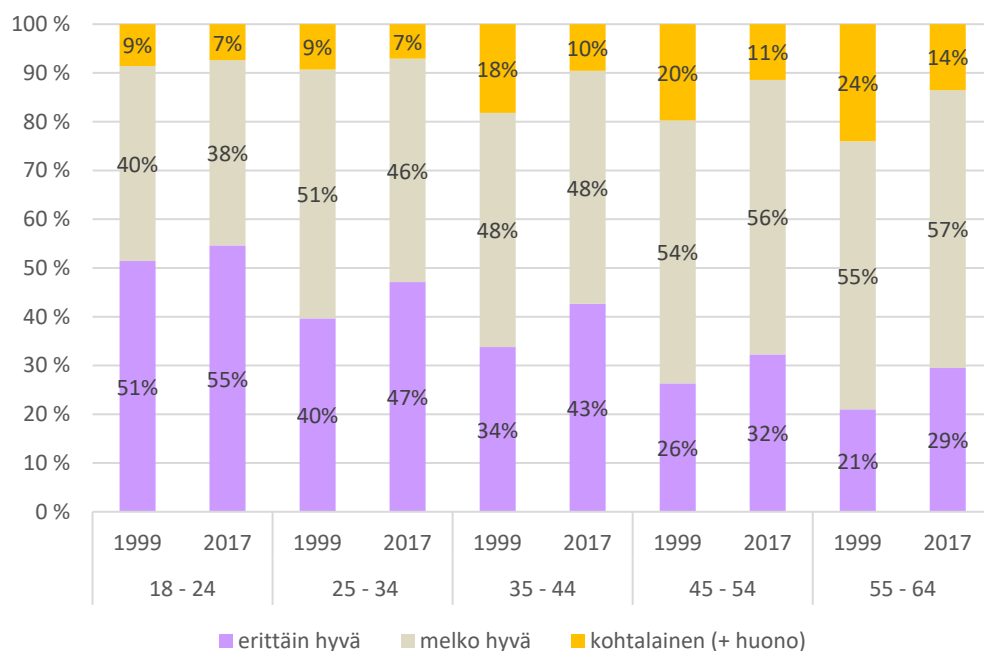
Toisin kuin arvioissa työn fyysisestä ja henkisestä rasittavuudesta, työkykyarvioissa suhteessa näihin vaatimuksiin on joitain eroja miesten ja naisten välillä. Miehet arvioivat naisia useammin työkykynsä erittäin hyväksi sekä työn fyysisiin (50 % vs. 42 %) että henkisiin vaatimuksiin (44 % vs. 33 %) nähden. Työkyvyn huonoksi tai kohtalaiseksi kokemisessa ei puolestaan ole sukupuolten välisiä eroja. Ikäryhmittäiset erot ovat sen sijaan selviä. Vaikka nuorimmat kokevat työnsä muita useammin fyysisesti kuormittavaksi, heidän työkykynsä suhteessa fyysisiin vaatimuksiin on useimmiten erittäin hyvä. Iän myötä työkyky heikkenee. Työkyky suhteessa sekä työn fyysisiin että henkisiin vaatimuksiin on kuitenkin kohentunut vanhemmilla ikäryhmillä 2000-luvun taitteesta. (kuviot 89 ja 90)

**Kuvio 89** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 1999, 2017 (%)



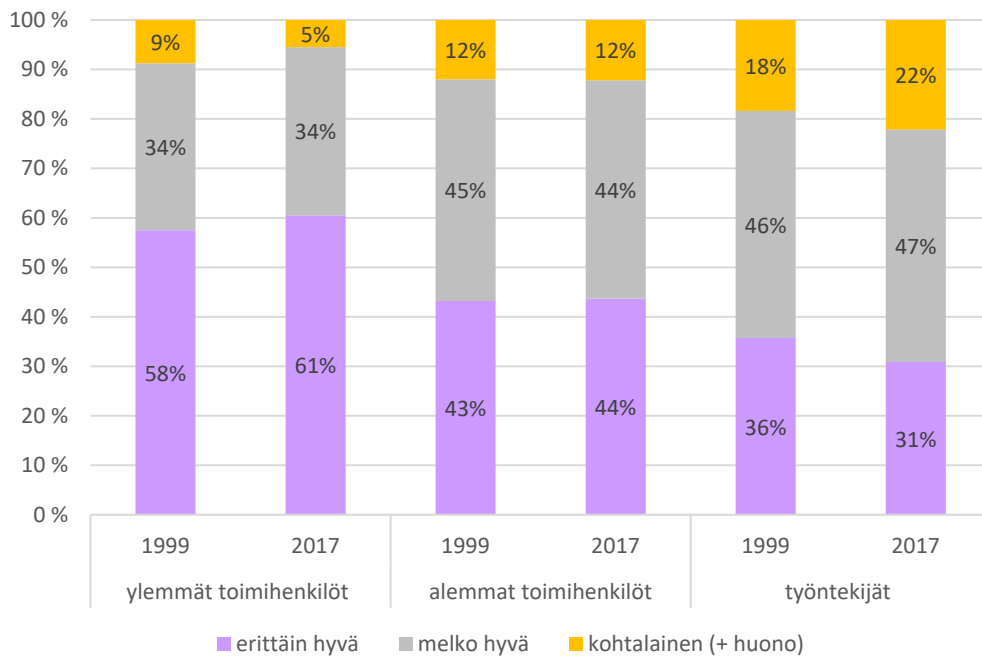


**Kuvio 90** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ikäryhmän mukaan 1999, 2017 (%)

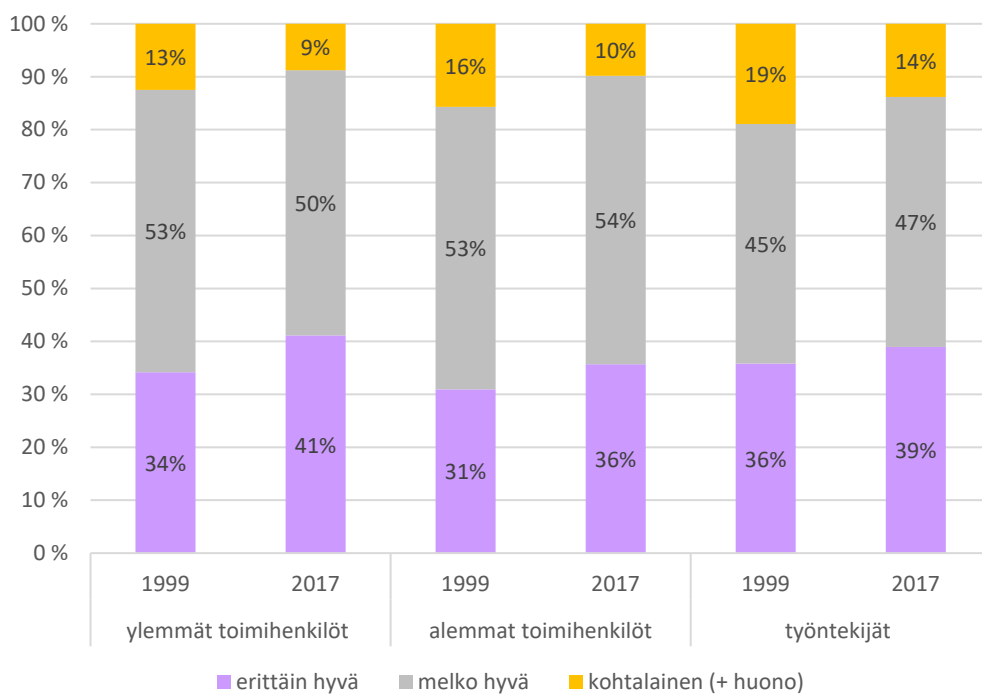


Sosioekonominen asema vaikuttaa vahvasti työkykyarvioihin suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin. Ylemmistä toimihenkilöistä 95 prosenttia kokee työkykynsä hyväksi ja vain viisi prosenttia kohtalaiseksi. Alempien toimihenkilöiden joukossa runsas kymmenes sanoo työkykynsä olevan kohtalainen ja työntekijöiden joukossa osuus on jo reilu viidennes. Työntekijöiden arviot ovat muuttuneet hieman synkemmiksi 2000-luvun taitteeseen verrattuna. Arviot työkysvystä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin ovat sen sijaan melko samankaltaisia eri ryhmillä. Huomattavin ero näkyy siinä, että työntekijöiden joukossa on muita enemmän niitä, jotka kokevat työkykynsä olevan kohtalainen. (kuviot 91 ja 92)

**Kuvio 91** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 1999, 2017 (%)

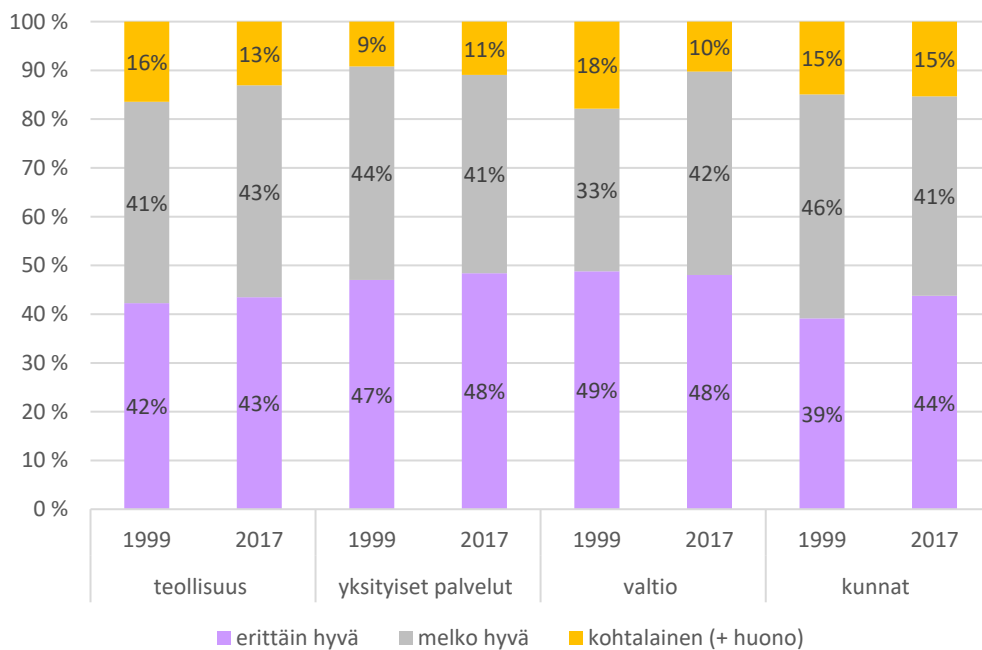


**Kuvio 92** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sosioekonomisen aseman mukaan 1999, 2017 (%)

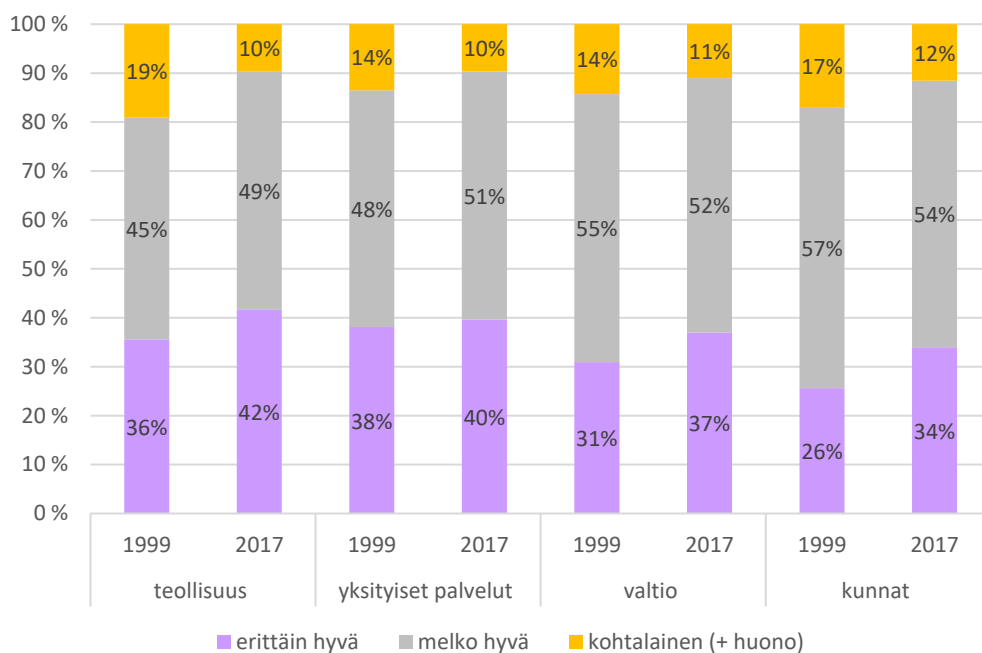


Fyysinen työkyky on hieman parempi yksityisissä palveluissa ja valtiolla työskentelevillä verrattuna teollisuuden ja kuntien palkansaajiin. Yksityisellä sektorilla palkansaajan kokevat julkisella puolella työskenteleviä hieman useammin työkykynsä hyväksi suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin, erot eivät kuitenkaan ole suuria. (kuviot 93 ja 94)

**Kuvio 93** Työkyky suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin sektorin mukaan 1999, 2017 (%)



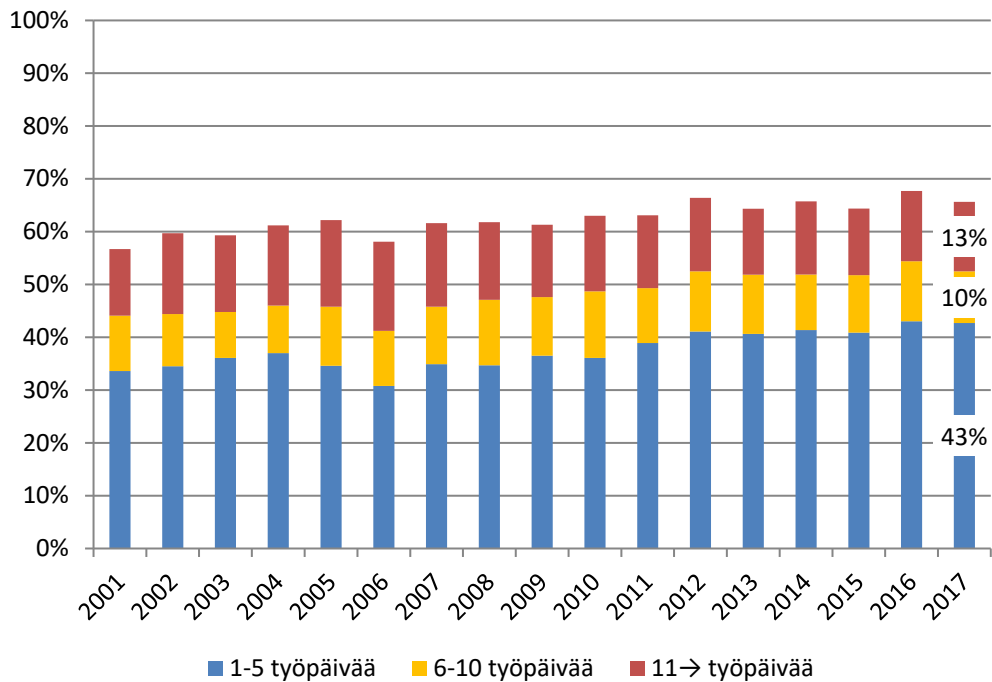
**Kuvio 94** Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin sektorin mukaan 1999, 2017 (%)



## 7.4 Sairauspoissaolot

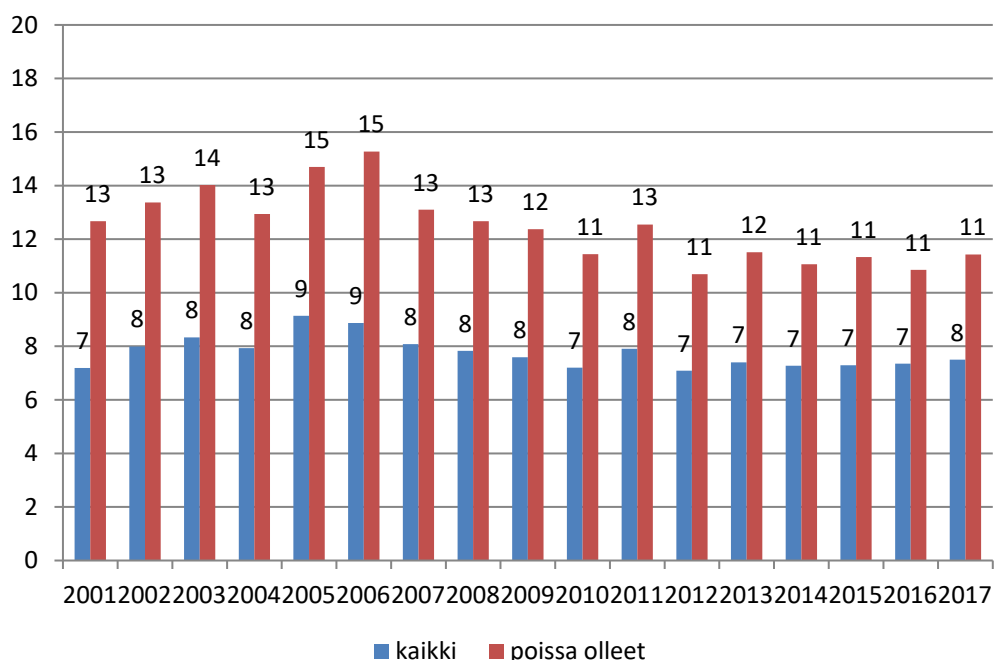
Viime vuosina palkansaajista noin kaksi kolmasosaa on ollut poissa työstä oman sairauden takia. Osuus on kasvanut hieman 17 vuoden aikana. (kuvio 95) Suurin osa vuoden aikana kertyneistä poissaoloista on kuitenkin kestänyt ainoastaan yhdestä viiteen työpäivään. Vuonna 2017 palkansaajista 43 prosentilla oli lyhyitä poissaoloja. Tätä pidempään poissa olleiden osuudet ovat säilyneet suurin piirtein ennallaan. Vuonna 2017 joka kymmenes palkansaaja oli ollut pois työstä 1–2 viikkoa ja 13 prosenttia enemmän kuin kaksi viikkoa.

**Kuvio 95** Poissaolot työstä oman sairauden takia 2001–2017 (%)



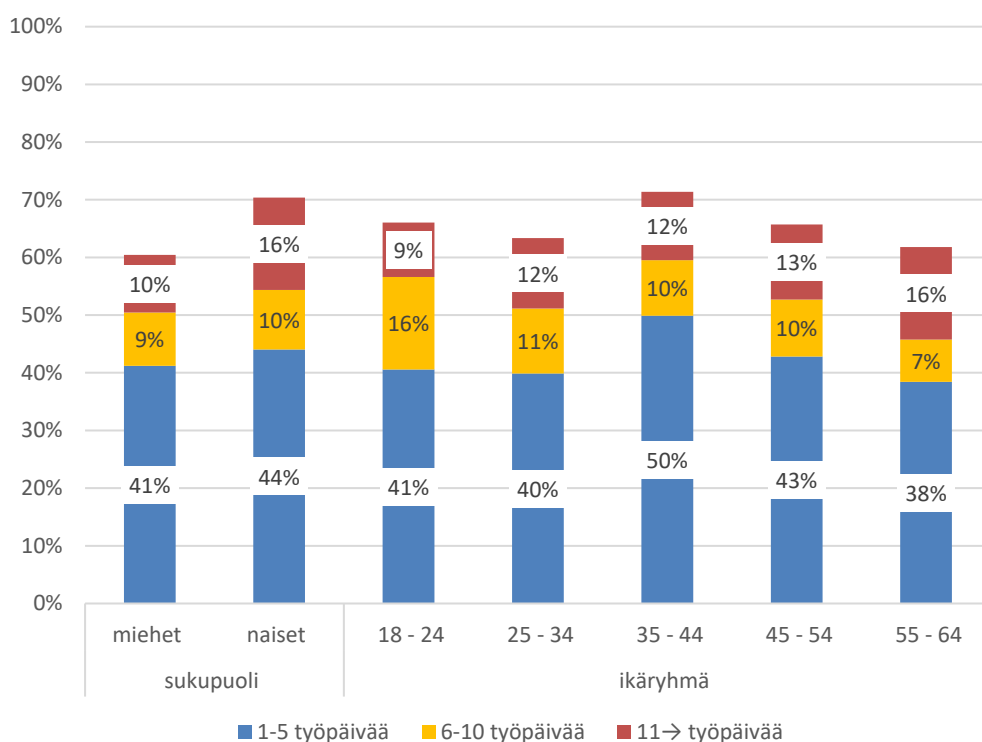
Kun sairauspoissaoloja tarkastelee keskiarvojen avulla, selkeitä trendejä ei niissä näy. 2000-luvun aikana eniten poissaolopäiviä oli vuosina 2005 ja 2006. Poissaolopäivien keskiarvo oli tuolloin kaikilla palkansaajilla yhdeksän työpäivää ja sairauden takia poissaolleiden osalta 15 päivää. (kuvio 96) Poissaolopäivien mediaanit ovat säilyneet ennallaan viimeiset 17 vuotta (kaksi ja viisi päivää). Vuoden 2017 kaikista palkansaajista laskettu keskiarvo oli kahdeksan ja mediaani oli kaksi päivää. Sairauspoissaolojen pituus, eli keskiarvo niiden osalta, jotka ovat olleet vähintään yhden päivän pois, oli 11 työpäivää. Mediaani oli viisi päivää.

**Kuvio 96** Poissaolot työstä oman sairauden takia 2001–2017, keskiarvot



Naiset ovat oman sairauden takia pois työstä miehiä useammin. Vuonna 2017 poissaoloja oli miehistä 60 prosentilla ja naisista 70 prosentilla. Naisilla on myös pitkiä poissaoloja enemmän kuin miehillä, naisista 16 prosenttia ja miehistä joka kymmenes oli ollut yli kaksi viikkoa pois työstä. Kun katsotaan poissaolopäivien keskiarvoja, naiset ovat olleet noin yhden päivän miehiä enemmän poissa. Ikäryhmistä 35–44-vuotiailla oli useimmin poissaoloja. Pitkiä poissaoloja oli sen sijaan eniten yli 54-vuotiailla. (kuvio 97) Vuoden 2017 poissaolopäivien keskiarvojen tarkastelu näyttää, että poissaolopäiviä oli selvästi enemmän paitsi yli 54-vuotiailla, myös 45–54-vuotiailla.

**Kuvio 97** Poissaolot työstä oman sairauden takia sukupuolen ja ikäryhmän mukaan 2017 (%)



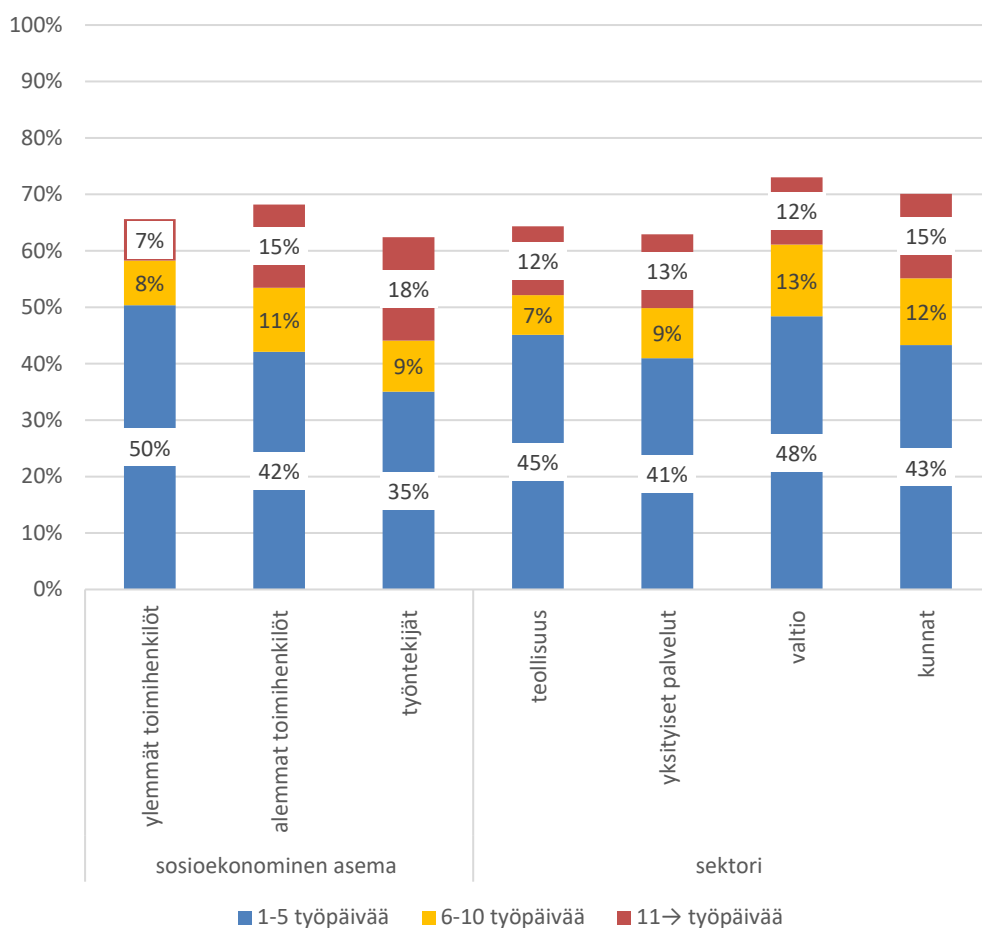
Onko ylipäänsä ollut pois työstä oman sairauden takia, jakaantuu melko tasaisesti toimihenkilöille ja työntekijöille. Sosioekonomisen aseman tuomat erot näkyvät enimmäkseen poissaolojen pituudessa. Työntekijät ovat hieman muita harvemmin pois työstä, mutta heidän joukossaan on eniten niitä, joiden poissaolot ovat kestäneet yli kaksi viikkoa. Näin pitkiä poissaoloja oli 18 prosentilla työntekijöistä, 15 prosentilla alemmista toimihenkilöistä ja vain seitsemällä prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä. (kuvio 98) Sosioekonomisten ryhmien väliset erot korostuvat, kun tarkastelee poissaolojen kestoa keskiarvoina. Kun mukana ovat kaikki palkansaajat, poissaoloja kertyi ylem-



mille toimihenkilöille keskimäärin neljä, alemmille toimihenkilöille kahdeksan ja työntekijöille kymmenen työpäivää. Poissa olleiden joukossa vastaavat luvut ovat seitsemän, 12 ja 17 työpäivää.

Julkisella sektorilla työskentelevillä poissaolot ovat hieman yleisempiä kuin yksityisellä. Kun puolestaan tarkastelee poissaolojen keskiarvoja, valtiolla työskentelevillä on vähiten poissaoloja. Kaikista palkansaajista laskettu keskiarvo oli vuonna 2017 valtiolla kuusi päivää ja muilla sektoreilla kahdeksan päivää. Poissaolteiden osalta poissaolopäiviä kertyi valtion palkansaajilla kahdeksan, teollisuudessa 13, yksityisissä palveluissa 12 ja kunnissa 11 työpäivää.

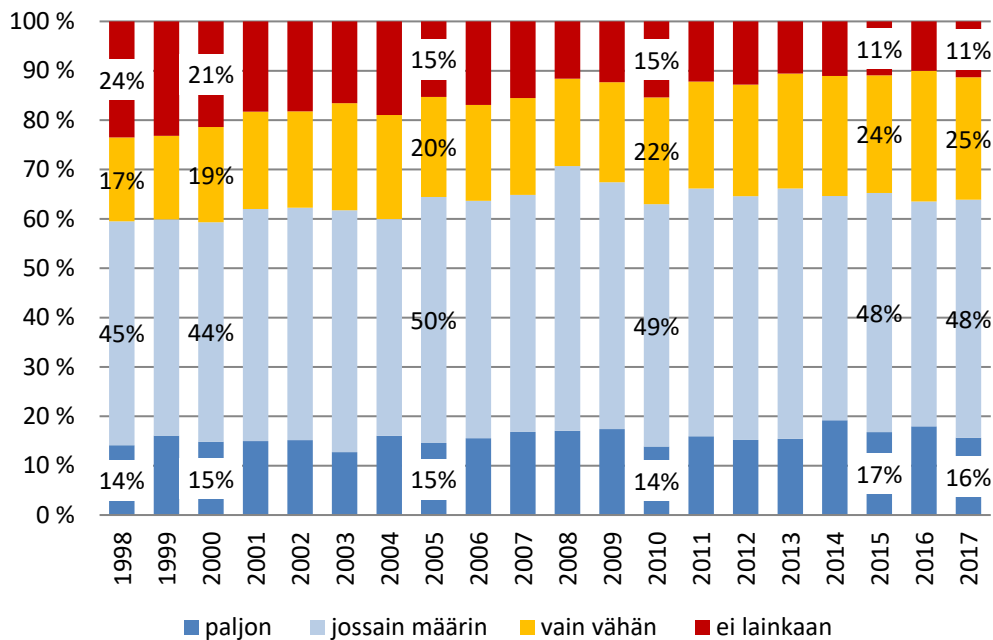
**Kuvio 98** Poissaolot työstä oman sairauden takia sosioekonomisen aseman ja sektorin mukaan 2017 (%)



## 7.5 Vaikuttaminen terveyteen ja turvallisuuteen

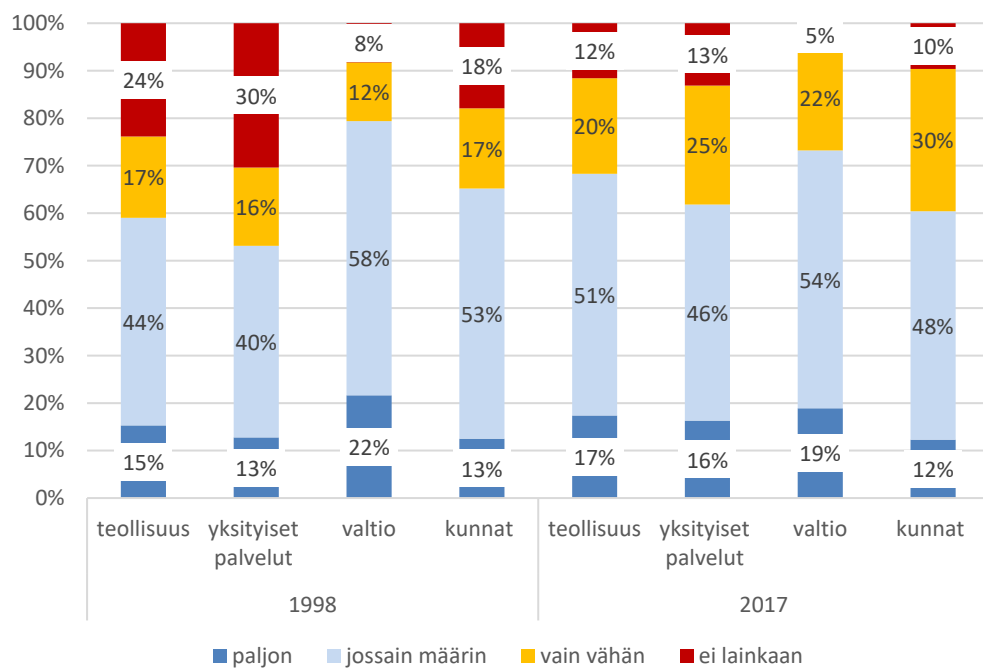
Lainsäädäntö määrittää, että työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Näihin asioihin onkin 20 vuoden aikana kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Liki kaksi kolmesta palkansaajasta arvioi vuonna 2017, että työpaikalla on ainakin jossain määrin pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Tämä osuus on hieman noussut vuodesta 1998, mutta suurin muutos on tapahtunut niiden osalta, joiden mielestä asiaa ei ole laisinkaan huomioitu. Osuus on pudonnut noin neljänneksestä kymmenen prosentin tienoille. Kehitys on tapahtunut vuosien 1998 ja 2008 välillä, tämän jälkeen tilanne on säilynyt suurin piirtein ennallaan. (kuvio 99)

**Kuvio 99** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin 1998–2017 (%)



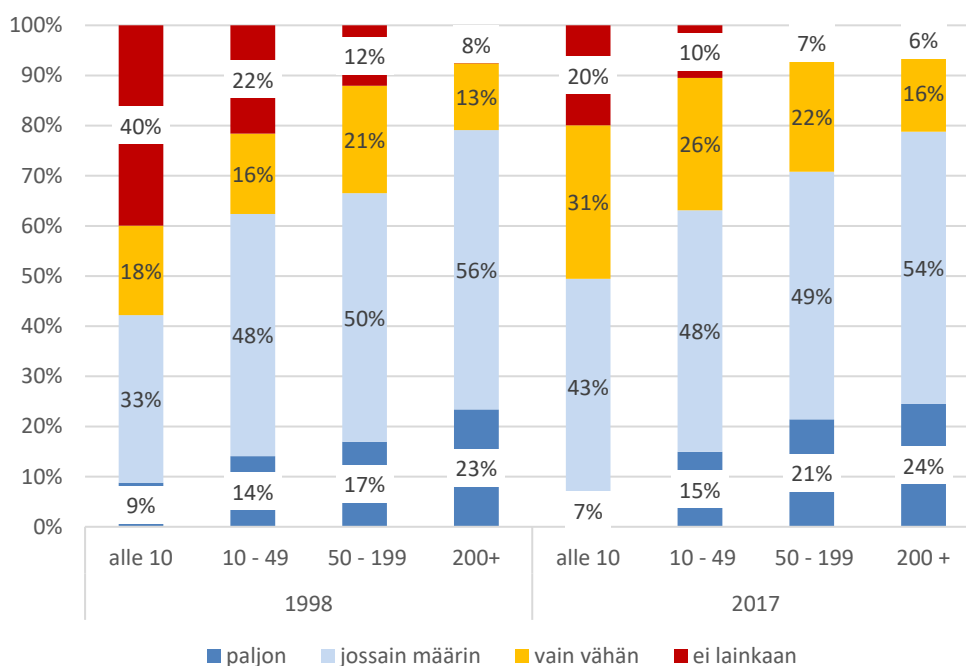
Valtion työpaikat ovat olleet edelläkävijöitä kunnosta ja terveydestä huolehtimisessa. Tilanne on kuitenkin 20 vuoden aikana tasaantunut. Muutokset ovat selviä yksityisellä sektorilla, siellä on menty parempaan suuntaan. Kunnissakin on aiempaa vähemmän niitä, joiden mielestä työntekijöiden kuntoa ja terveyttä ei ole lainkaan huomioitu. (kuvio 100)

**Kuvio 100** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sektorin mukaan 1998 ja 2017 (%)



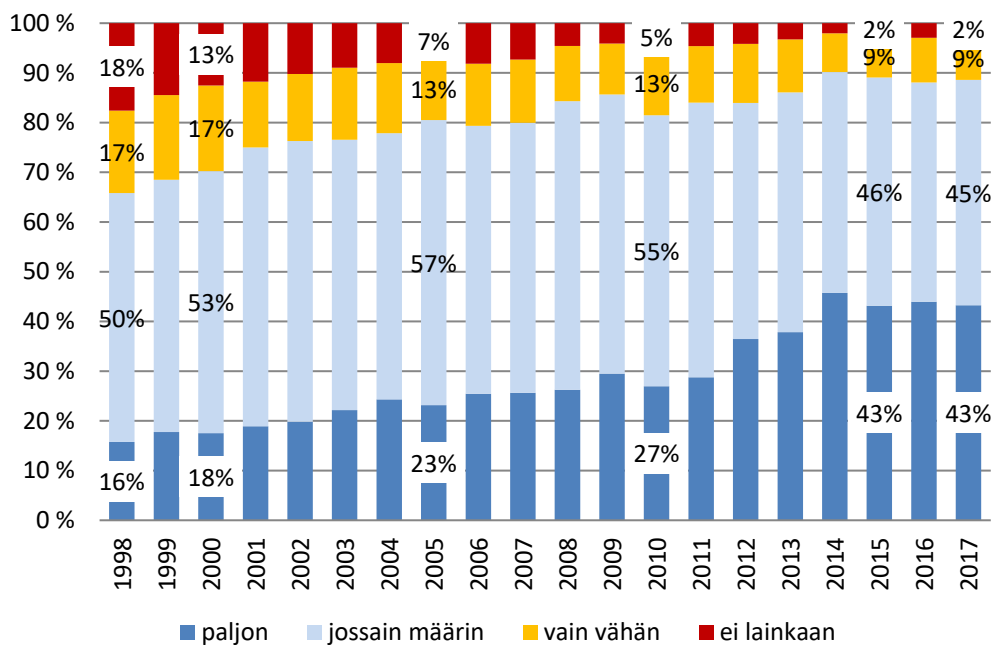
Suurissa työpaikoissa vaikuttaminen työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin on selvästi yleisintä. (kuvio 101) Vuonna 2017 isoimmilla työpaikoilla vain kuusi palkansaajaa sadasta sanoi, että asia ei ole ollut esillä. Neljänneksen mielestä asiaan oli kiinnitetty runsaasti huomiota. Mitä pienempi työpaikka, sitä kriittisempiä ovat palkansaajien arviot. Terveyteen vaikuttaminen on ollut heikoimmissa kantimissa pienimmillä työpaikoilla, joten siellä kehitysvaraa on ollut eniten. Parannukset näkyvät etenkin niiden osuuksissa, joiden mielestä asiaa ei ole lainkaan huomioitu. Mikrotyöpaikoilla jopa 40 prosenttia työntekijöistä sanoi vuonna 1998, että terveysasiat eivät ole olleet huomion kohteena lainkaan, vajaan 20 vuotta myöhemmin osuus on puolittunut. 10–49 henkilön työpaikoilla vastaava osuus on pudonnut 20 vuodessa 22 prosentista kymmeneen prosenttiin.

**Kuvio 101** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin työpaikan koon mukaan 1998 ja 2017 (%)



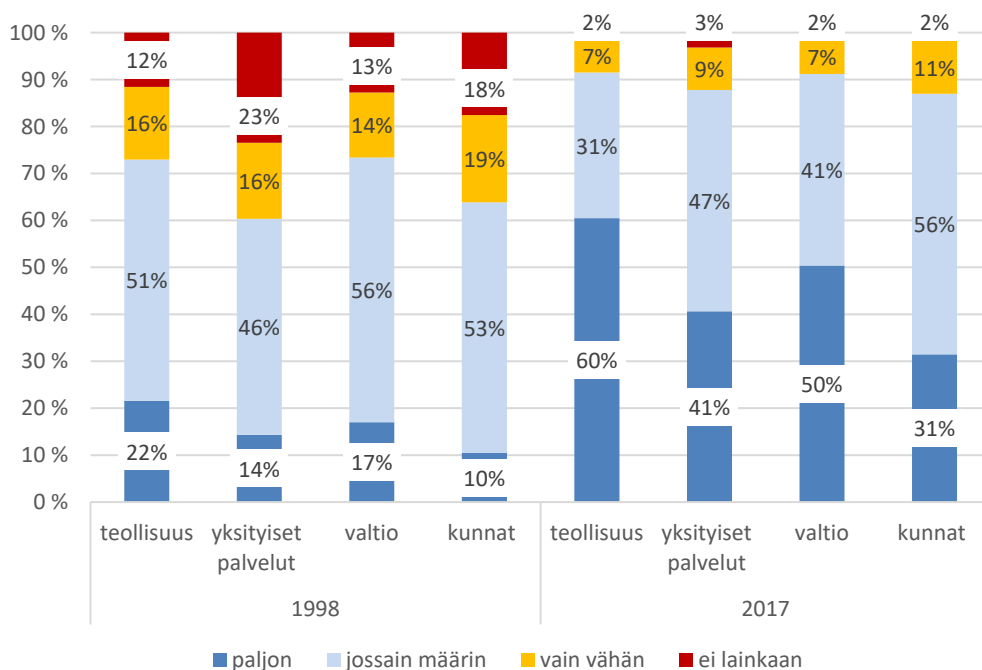
Työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa on selvä trendi ylöspäin. Hyvä kehitys on jatkunut aivan viime vuosiin asti. Jopa noin yhdeksän kymmenestä palkansaajasta on viime vuosina kertonut, että työpaikalla on ainakin jossain määrin pyritty kohentamaan turvallisuutta. Vuonna 2017 vastaajista 43 prosenttia sanoi, että asiaan on kiinnitetty runsaasti huomiota. Nykyisin juuri kukaan ei koe, että asiaa ei olisi ollenkaan huomioitu, kun vuonna 1998 osuus oli miltei viidennes. (kuvio 102)

**Kuvio 102** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen 1998–2017 (%)



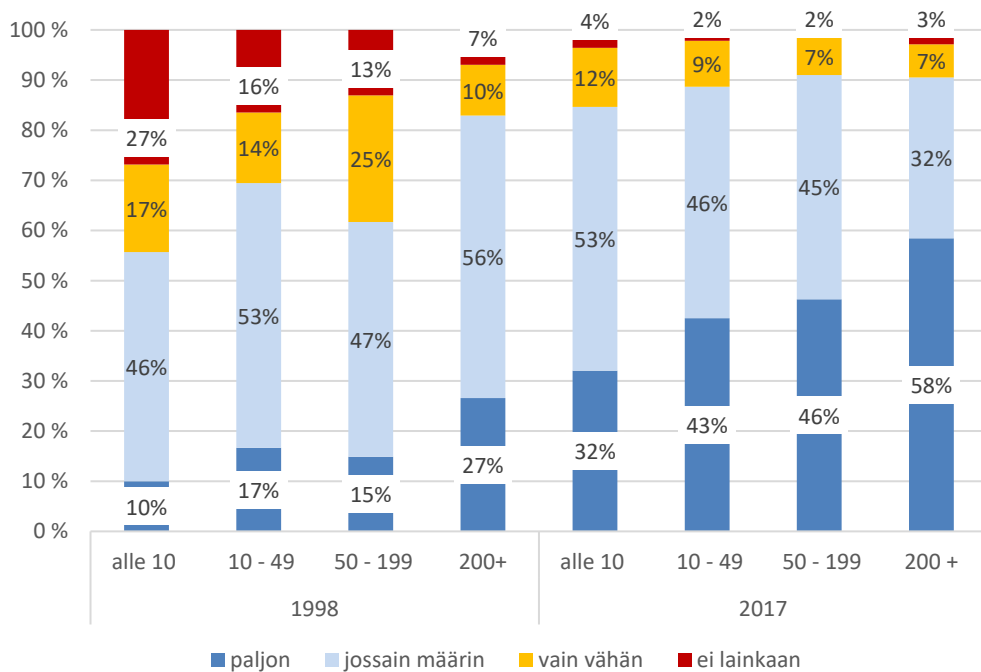
Teollisuuden työpaikat ovat edelläkävijöitä turvallisuusasioissa, siellä 60 prosenttia sanoi, että asia on ollut paljon esillä. Kunnissa näkemykset ovat kriittisimpiä, vain vajaa kolmannes arvioi, että turvallisuuteen on pyritty vaikuttamaan paljon. Kahdenkymmenen vuoden aikana turvallisuusasiat ovat selvästi edenneet kaikilla sektoreilla. Esimerkiksi yksityisissä palveluissa miltei neljännes arvioi vuonna 1998, että työympäristön turvallisuuteen ei lainkaan yritetty vaikuttaa. Vuonna 2017 osuus kutistui kolmeen prosenttiin. (kuvio 103)

**Kuvio 103** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen sektorin mukaan 1998 ja 2017 (%)



Työympäristön turvallisuuteen vaikuttaminen on isoilla työpaikoilla yleisempää kuin pienillä. Suurimmissa työpaikoissa jopa 58 prosenttia vastaajista arvioi, että turvallisuuteen pyritään vaikuttamaan paljon. Turvallisuusasioissa on huomasti edistytty kaikenkokoisilla työpaikoilla, tosin aikajännekin on pitkä, 20 vuotta. Nykyisin on hyvin harvinaista, pienilläkin työpaikoilla, että turvallisuudesta ei lainkaan huolehdittaisi. (kuvio 104)

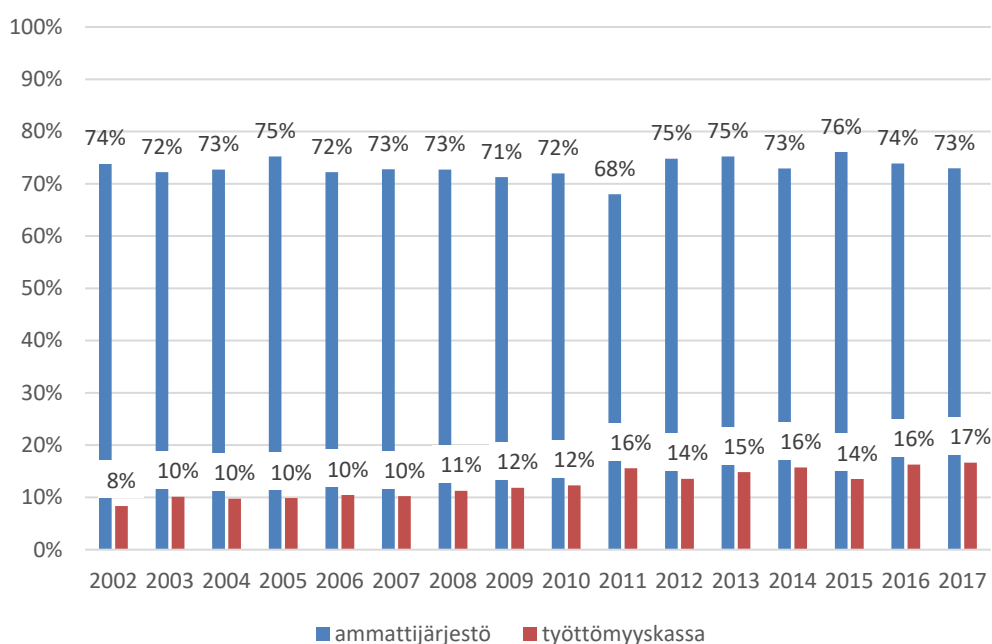
**Kuvio 104** Työpaikalla on systemaattisesti pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen työpaikan koon mukaan 1998 ja 2017 (%)



## 8 Ammatillinen järjestäytyminen

Muuhun Eurooppaan verrattuna palkansaajat ovat Suomessa usein ammattiliittojen jäseniä. Myös työehtosopimusten kattavuus on korkealla tasolla. (Ahtiainen 2016.) Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan ammatillinen järjestäytyminen yleistyi 1990-luvun alkuvuosista, kun työllisyystilanne heikkeni. Naisilla muutos oli jopa kymmenen prosenttiyksikköä vuosien 1990 ja 1997 välillä, miehillä lisäys oli pienempi. (Sutela & Lehto 2014, 30.) 2000-luvulla muutokset ammatillisessa järjestäytymisessä ovat työolobarometrin mukaan olleet melko pieniä. Sen sijaan taloudellista turvaa työttömyyden varalle on viime vuosina haettu aiempaa useammin pelkästä työttömyyskassan jäsenyydestä. Palkansaajista miltei kolmella neljästä oli vuonna 2017 ammattiliiton jäsenyys ja lisäksi 17 prosenttia kuului vain työttömyyskassaan. (kuvio 105) Ainoastaan yksi kymmenestä ei ole ammattijärjestön eikä työttömyyskassan jäsen.

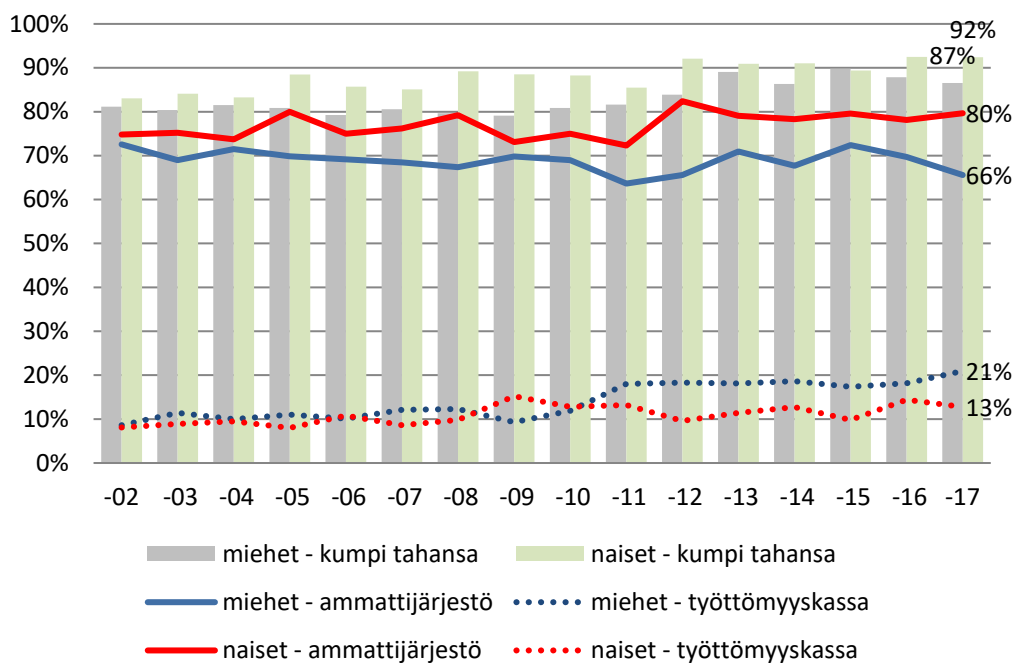
**Kuvio 105** Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys 2002–2017 (%)





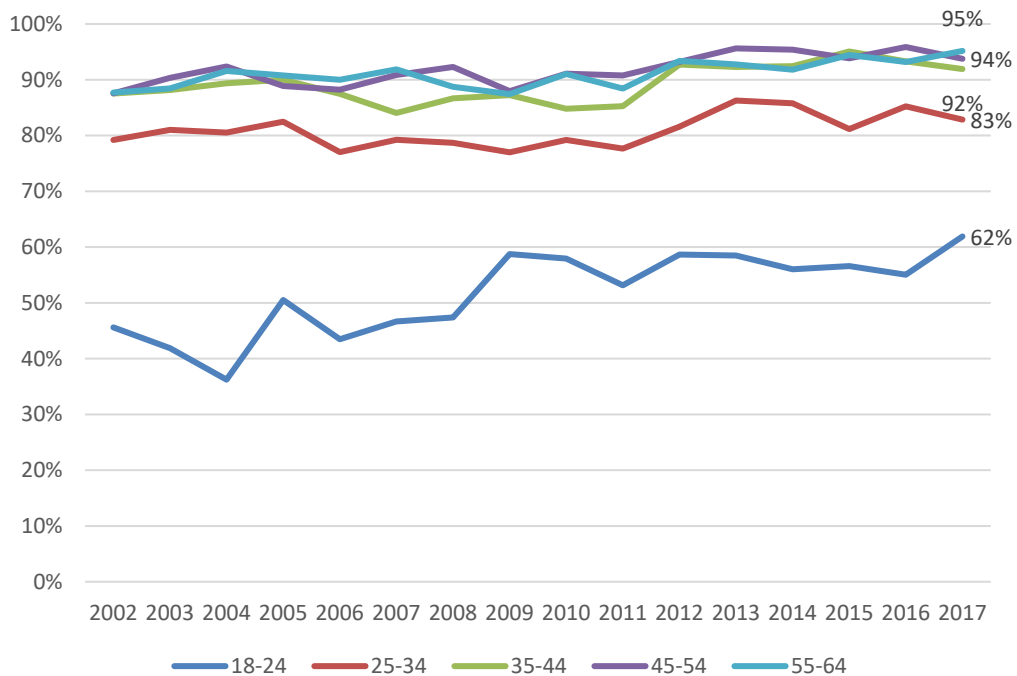
Vuonna 2017 miehistä 87 ja naisista 92 prosenttia oli joko ammattiliiton tai työttömyyskassan jäsen. Naisista neljä viidestä ja miehistä kaksi kolmasosaa kertoi viime vuonna, että kuului ammattijärjestöön. Miehillä työttömyyskassaan kuuluminen on lisääntynyt selvästi vuodesta 2009 lähtien. Viime vuonna osuus oli noin viidennes miehistä ja 13 prosenttia naisista. (kuvio 106)

**Kuvio 106** Ammattijärjestöjen ja työttömyyskassojen jäsenyys, miehet ja naiset 2002–2015(%)



Nuoret, etenkin alle 25-vuotiaat, ovat vanhempia kollegoitaan harvemmin sekä ammattijärjestön että työttömyyskassan jäseniä. 35 ikävuodesta lähtien useampi kuin yhdeksän kymmenestä palkansaajasta on joko ammattijärjestön tai työttömyyskassan jäsen. Vaikka pääosin eri-ikäisten jäsenyydet ovat säilyneet ennallaan 2000-luvulla, nuorimpien palkansaajien kuuluminen ammattijärjestöihin ja työttömyyskassoihin näyttäisi barometrin tietojen mukaan lisääntyneen 2000-luvun alkuvuosiin verrattuna. (kuvio 107)

**Kuvio 107** Sekä ammattijärjestöjen että työttömyyskassojen jäsenyys ikäryhmän mukaan 2002–2015 (%)



Julkisen sektorin palkansaajat ovat yksityisellä sektorilla työskenteleviä useammin liittyneet ammattiliittoon. Valtiolla työskentelevistä jäseniä oli 81 prosenttia ja kunnissa 89 prosenttia. Teollisuudessa 71 prosentilla oli jäsenyys ja yksityisissä palveluissa 62 prosentilla. Yksityisellä sektorilla vain työttömyyskassaan kuulumisen oli huomattavasti yleisempää kuin julkisella sektorilla (21 % ja 8 %). Yksityisellä sektorilla oli myös julkista sektoria enemmän niitä, jotka eivät kuulu ammattiliittoon eivätkä työttömyyskassaan (14 % ja 4 %).

## 9 Työelämän muutossuuntia

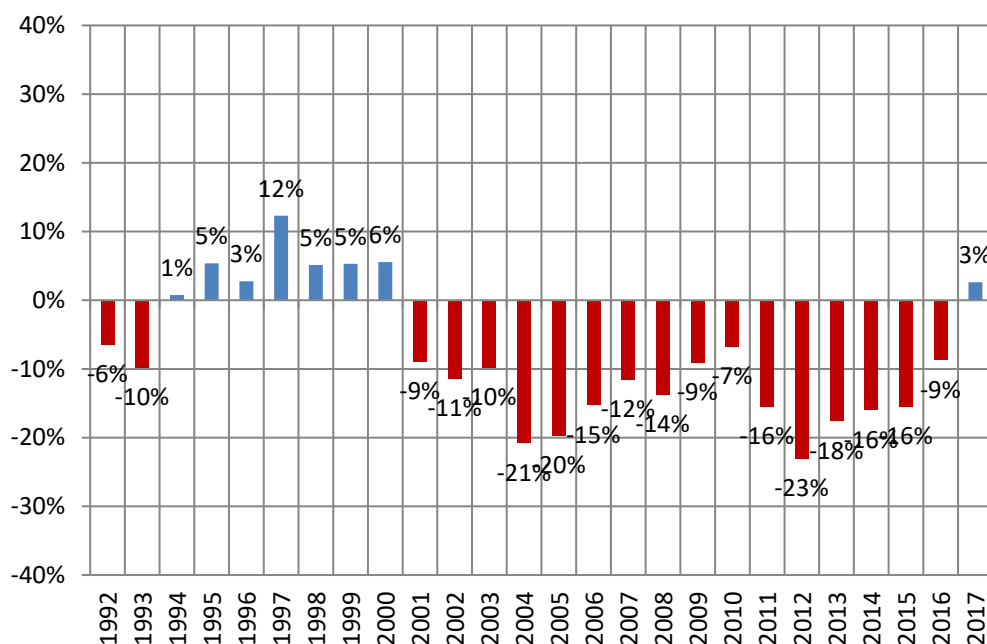
Alusta asti barometri on mitannut palkansaajien arvioita siitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa. Vastaajia on pyydetty arvioimaan, ovatko tietyt asiat työelämässä, esimerkiksi mielekkyys ja työhalut, tiedonsaanti sekä vaikutusmahdollisuudet, muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai ovatko ne pysymässä ennallaan. Vastaukset kertovat palkansaajien näkemyksistä laajemmin kuin vain heidän omien työolojensa näkökulmasta. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä palkansaajat arvioivat esimerkiksi työn mielekkyyden muutoksia kielteisemmin, kun kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työn mielekkyydestä (Järvensivu 2013, 10).

Vaikka useimmiten suurin osa vastaajista arveleekin asioiden säilyvän ennallaan, optimistisuus tai pessimistisyys muutosten suhteen vaihtelee eri vuosina ja antaa vihjeitä siitä, mihin suuntaan työelämä on palkansaajien näkemysten mukaan kehittymässä. Kuten työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutosta, myös työelämän laadun muutoksen suuntia kuvataan pääosin balanssimitan avulla. (Lisätietoja balanssimitan laskemisesta on annettu kappaleessa 2.1 Työllisyyden ja työpaikan taloudellisen tilanteen muutokset.)

## 9.1 Työn ja työnteon mielekkyys

Ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2000 työn ja työnteon mielekkyiden balanssi oli vuonna 2017 positiivinen. Palkansaaajista hieman suurempi osa arvioi kehityksen menevän parempaan (22 %) kuin huonompaan (19 %) suuntaan, joten balanssi oli +3. (kuvio 108) Balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne säilyy ennallaan. Tämä joukko on kasvanut kaksinkertaiseksi 26 vuoden aikana. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, vuonna 2000 melkein puolet (47 %) ja vuonna 2017 jopa 59 prosenttia.

**Kuvio 108** Työn mielekkyiden ja työhalujen muutossuunnan balanssi 1992–2017 (%)

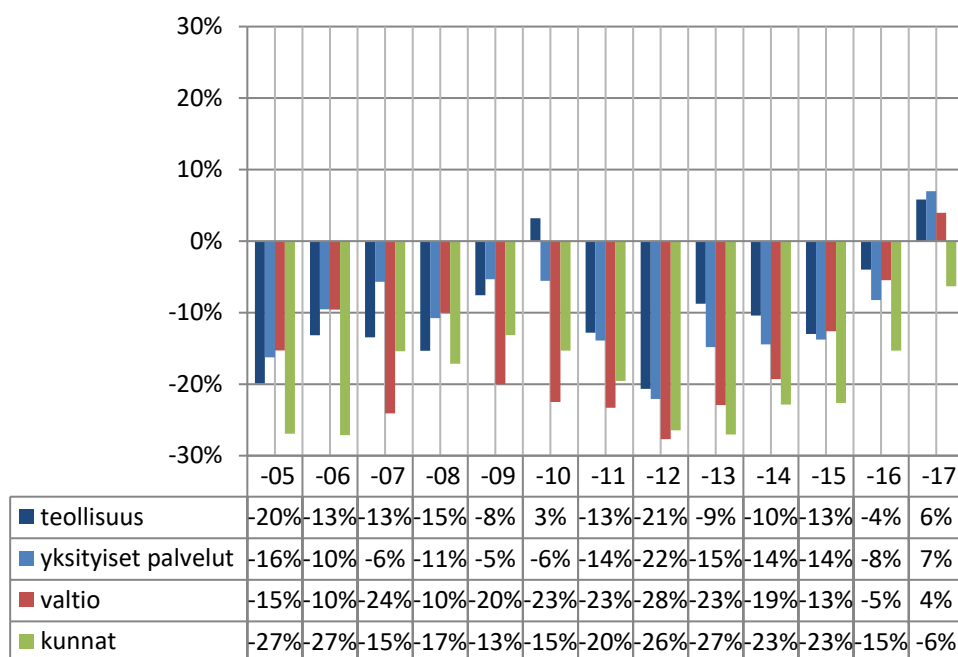


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Miehet ovat jokaisena vuotena arvioineet työn ja työhalujen mielekkyyden muutosta naisia myönteisemmin. Nyt miesten balanssiluku oli +6 ja naisten 0. Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutoksesta ovat pääosin myönteisempiä nuorilla ikäryhmillä verrattuna vanhempiin palkansaaajiin. Muutamia poikkeuksia löytyy, etenkin iäkkäimpien palkansaaajien kohdalla. Esimerkiksi vuonna 2000 vanhimman ikäryhmän näkemykset olivat keskimmäisiä ikäryhmiä huomattavasti myönteisempiä. Vuonna 2017 nuorimmilla ikäryhmillä balanssiluku oli +11, 35–44-vuotiailla +6, 45–54-vuotiailla -5 ja iäkkäimmillä -1.

Näkemykset työnteon ja työn mielekkyyden muutoksista ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla, vaikka sektoreiden välillä onkin selviä tasoeroja. Yleensä yksityisen sektorin palkansaajat ovat arvioineet mielekkyyden muutosta myönteisemmin kuin julkisen sektorin työntekijät. (kuvio 109) Vuonna 2017 muilla aloilla paitsi kunnissa balanssiluvut olivat plussalla. Kunnissakin tilanne on muuttunut viime vuosina parempaan suuntaan.

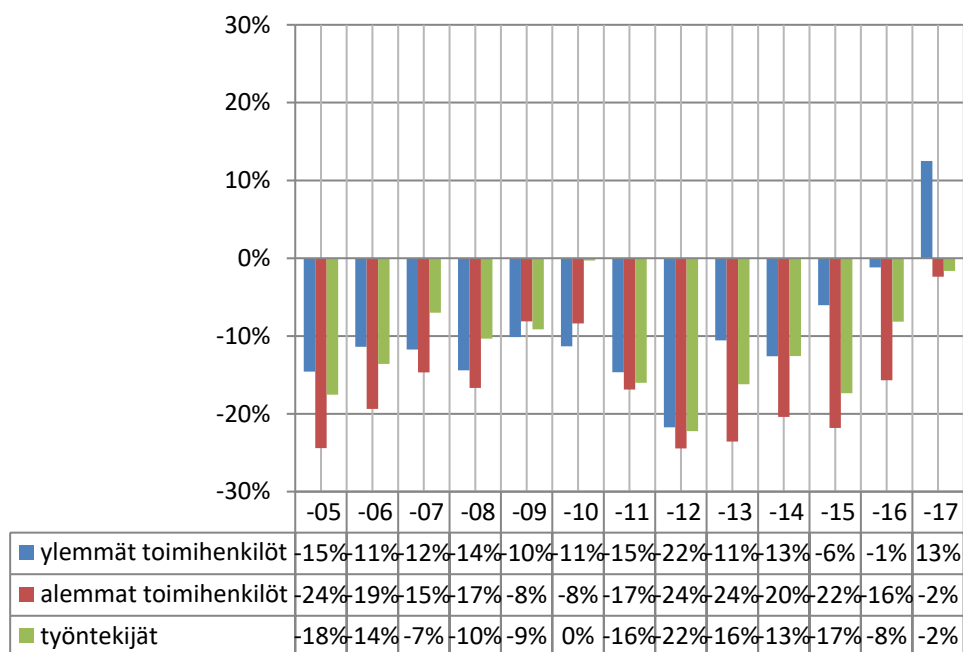
**Kuvio 109** Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sektorin mukaan 2005–2017 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Useimpina vuosina balanssiluvut ovat olleet ylemmillä toimihenkilöillä suurempia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Ero oli selvä vuonna 2017, ylemmillä toimihenkilöillä balanssi oli korkeimmillaan pitkään aikaan, +13, alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä balanssiluvut olivat edelleen niukasti miinuksella. (kuvio 110).

**Kuvio 110** Työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssi sosioekonomisen aseman mukaan 2005–2017 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vastaukset barometrin yleistä työn mielekkyyttä ja työhalujen muutosta koskevaan kysymykseen kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tunteja työelämän muutoksesta. Arvioihin vaikuttavat myös kulttuuriset jäsennystavat. Mielekkyyden ja sen muutoksen kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, oman työhistorian ja siihen liittyvien myönteisten tai kielteisten kokemusten lisäksi esimerkiksi tiedotusvälineiden kuvaukset työelämän muutoksesta. (ks. esim. Alasoini 2013, 41–42; Järvensivu 2013, 16.)

Vuosi 2017 näyttää myönteisemmältä kuin pitkään aikaan. Mielekkyyden palaamisen lisäksi työmarkkinatilanne on kohentunut. Esimerkiksi yleinen työllisyystilanne näyttää palkansaajien silmissä aiempaa paremmalta ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen arvioidaan usein menevän hyvään suuntaan. Myönteinen kehitys näkyy myös mielipiteissä tiedonsaannin ja kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien paranemisesta.

## 9.2 Tiedonsaanti sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet

Tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan. Työn mielekkyyden ja työhalujen tapaan vuosi 2000 näyttää olevan jonkinlainen rajapyykki myös tiedonsaantia sekä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien balanssilukujen kehityksessä. Vuodesta 1993 vuoteen 2000 balanssiluvuissa on ollut nouseva trendi. Parhaimmillaan juuri kuukaan ei sanonut asioiden olevan menossa huonompaan suuntaan vaan selvä enemmistö uskoi niiden joko säilyvän ennallaan tai muuttuvan parempaan päin. Vuoden 2000 jälkeen näkemykset ovat sykentyneet aivan viime vuosiin asti. Nyt muutosta arvioidaan jälleen aiempaa myönteisemmin. (kuviot 72, 73 ja 74)

Selvästi suurin osa vastaajista arvioi kuitenkin asioiden säilyvän ennallaan. Niiden vastaajien osuus, jotka eivät usko tilanteen muuttuvan, on kasvanut reilun 20 vuoden aikana. Vuonna 2017 osuudet olivat 50–60 prosentin tuntumassa. (taulukko 2)

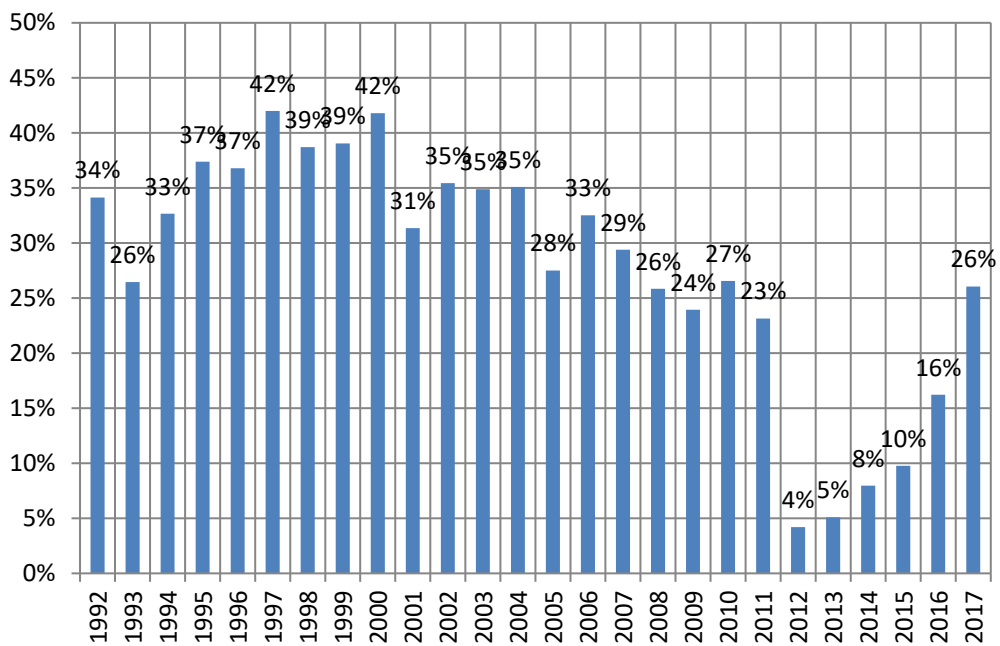
**Taulukko 2** Palkansaajien osuus, jotka uskovat asioiden säilyvän ennallaan 1992, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 ja 2017 (%)

SÄILYVÄT ENNALLAAN	1992	1995	2000	2005	2010	2015	2017
tietojen saanti	45 %	47 %	48 %	58 %	62 %	62 %	56 %
kehittymis- mahdollisuudet	48 %	51 %	46 %	56 %	58 %	59 %	52 %
vaikutus- mahdollisuudet	-	58 %	56 %	64 %	70 %	61 %	64 %



Vuonna 2017 tietojen saannin balanssiluku oli +26. Vastaajista 36 prosenttia koki tiedonsaannin olevan paranemassa ja vain yhdeksän prosenttia uskoi sen heikkenevän. Balanssiluku on kohentunut johdonmukaisesti vuodesta 2012, jolloin se oli alhaisin koko barometrin historian aikana (+4). (kuvio 111)

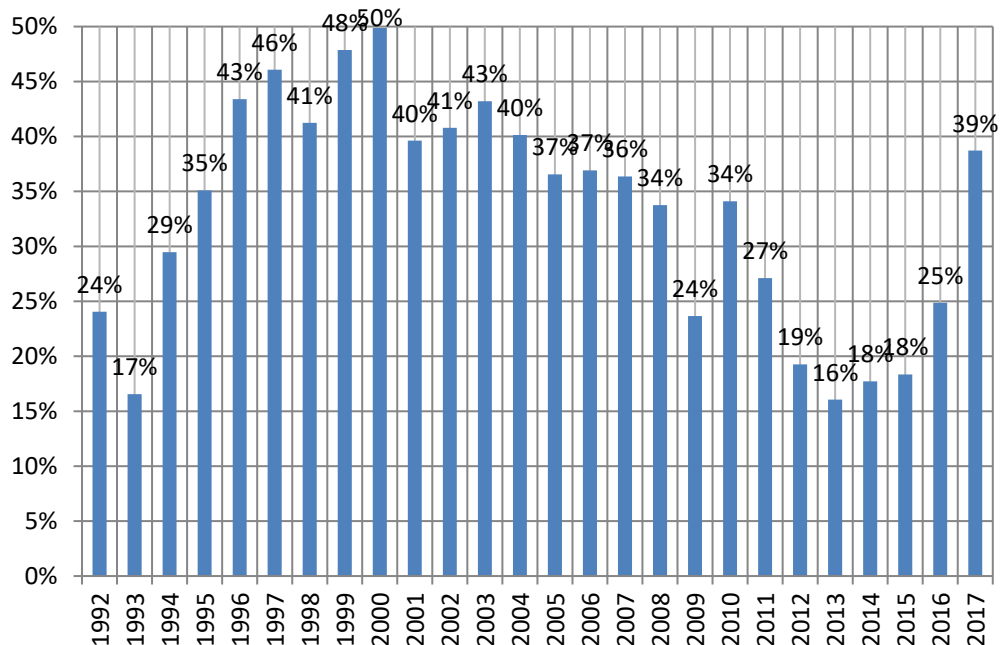
**Kuvio 111** Työpaikan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tiedonsaantiin muutossuunnan balanssi 1992–2017 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vastaajat ovat joka vuosi arvioineet myönteisemmin itsensä kehittämisen kuin tiedon-  
saanin ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Parhaimmillaan balanssiluku oli +50 vuonna  
2000. Viimeisimmässä kyselyssä suuri osa vastaajista näki kehittymismahdollisuuksien  
jälleen menevän parempaan suuntaan. 43 prosenttia arvioi näin ja vain viisi pal-  
kansaajaa sadasta koki niiden heikkenevän. Balanssiluku, +39, on huomattavasti kor-  
keampi kuin vuotta aikaisemmin (+25). (kuvio 112)

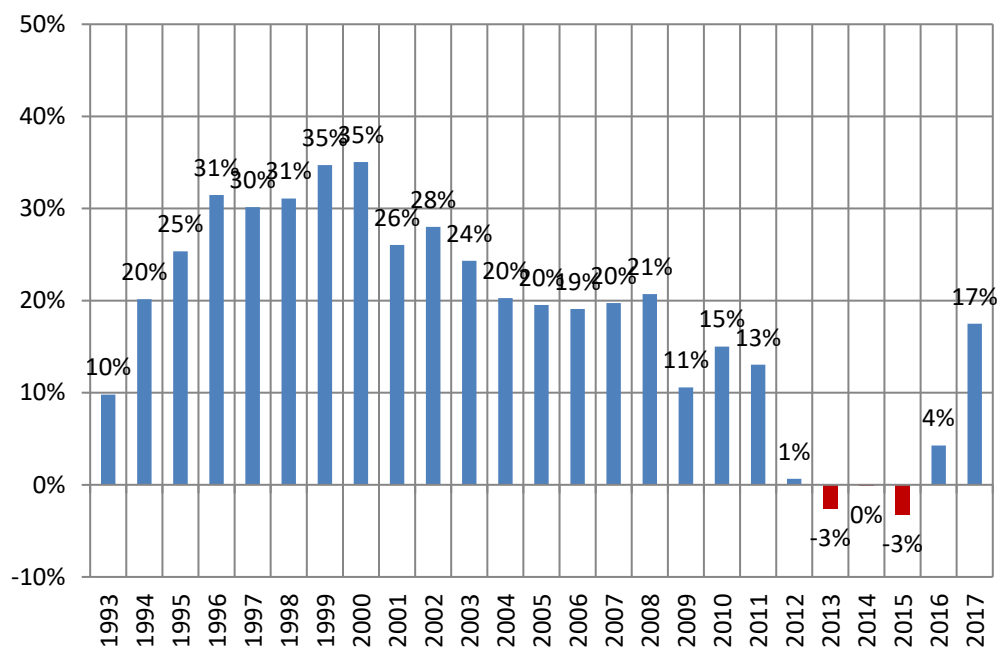
**Kuvio 112** Kehittymismahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1992–2017 (%)



Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Vaikutusmahdollisuuksien muutosta arvioidaan kriittisemmin. Balanssiluku oli uusimassa kyselyssä +17, 27 prosenttia koki, että mahdollisuudet vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin ovat muuttumassa parempaan suuntaan ja liki joka kymmenes (9 %) koki mahdollisuuksien olevan heikkenemässä. Lähivuosina näkemykset vaikutusmahdollisuuksien kehittymisestä ovat olleet kriittisiä, balanssiluvut jopa kävivät vuosina 2013–2015 pakkasen puolella. Vuonna 2017 arviot olivat selvästi myönteisempiä. (kuvio 113)

**Kuvio 113** Vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnan balanssi 1993–2017 (%)

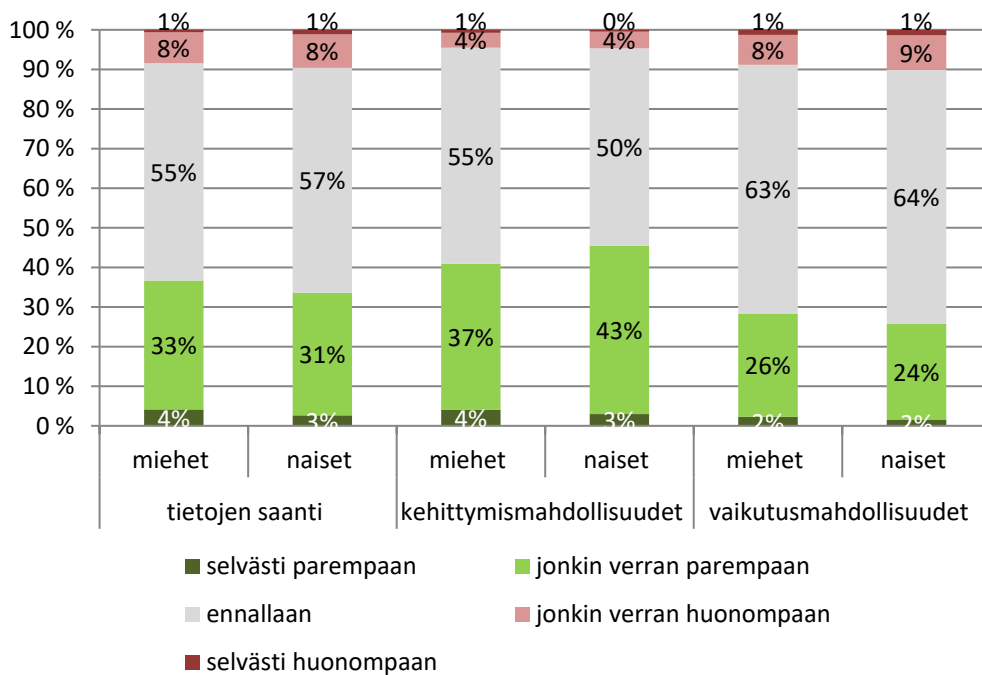


Balanssi = parempaan suuntaan (%) – huonompaan suuntaan (%)

Yleinen talous- ja työmarkkinatilanne näyttää vaikuttavan arvioihin, sillä etenkin kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutosta kuvaavat balanssiluvut ovat olleet alimillaan vuosina 1993, 2009 ja 2012–2015. Kahtena viime vuotena muutos on ollut kohti parempaa.

Miesten ja naisten arvioissa työelämän kehittymisestä oli vain pieniä eroja vuonna 2017. Miehet uskoivat tietojen saannin ja vaikutusmahdollisuuksien kehittyvän kohti parempaa hieman naisia useammin. Naiset puolestaan kokivat hiukan miehiä useammin kehittymismahdollisuuksien kasvavan. (kuvio 114)

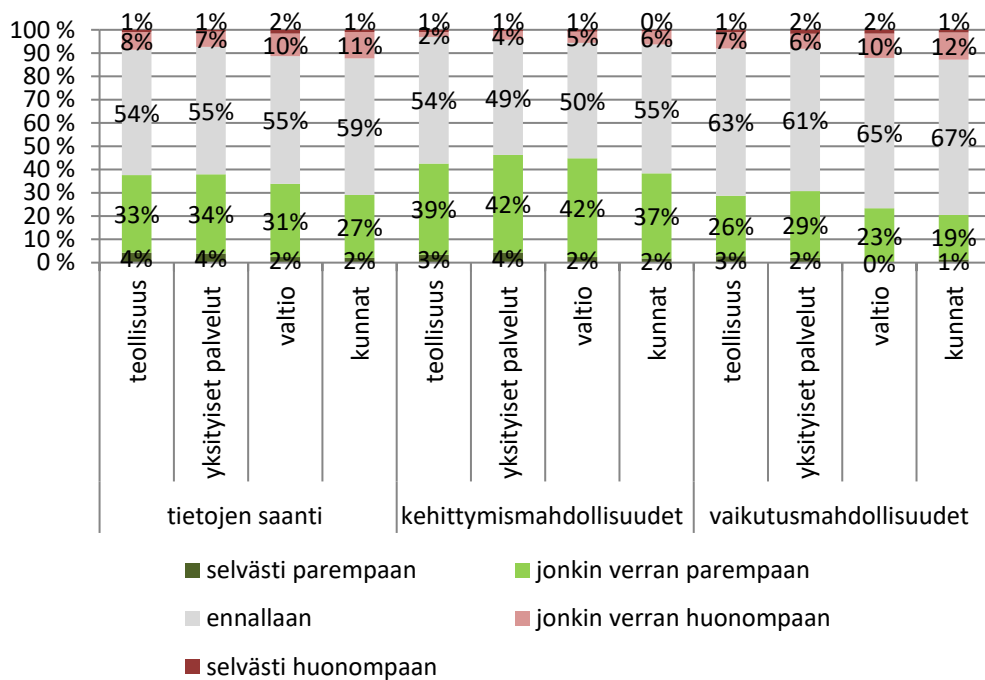
**Kuvio 114** Arvio tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnasta, miehet ja naiset 2017 (%)



Nuoremmat ikäryhmät arvioivat työelämän muutoksia iäkkäämpiä myönteisemmin. Alle 35-vuotiaista runsas 40 prosenttia uskoi tietojen saannin työpaikan tavoitteista ja suunnitelmista paranevan ja noin puolet arveli kehittämismahdollisuuksien kohentuvan. Vanhemmissa ikäryhmissä osuudet ovat noin kolmannes ja noin 40 prosenttia. Vaikutusmahdollisuuksien kasvuun uskoi kolmannes alle 35-vuotiaista verrattuna noin neljännekseen palkansaajista muissa ikäryhmissä.

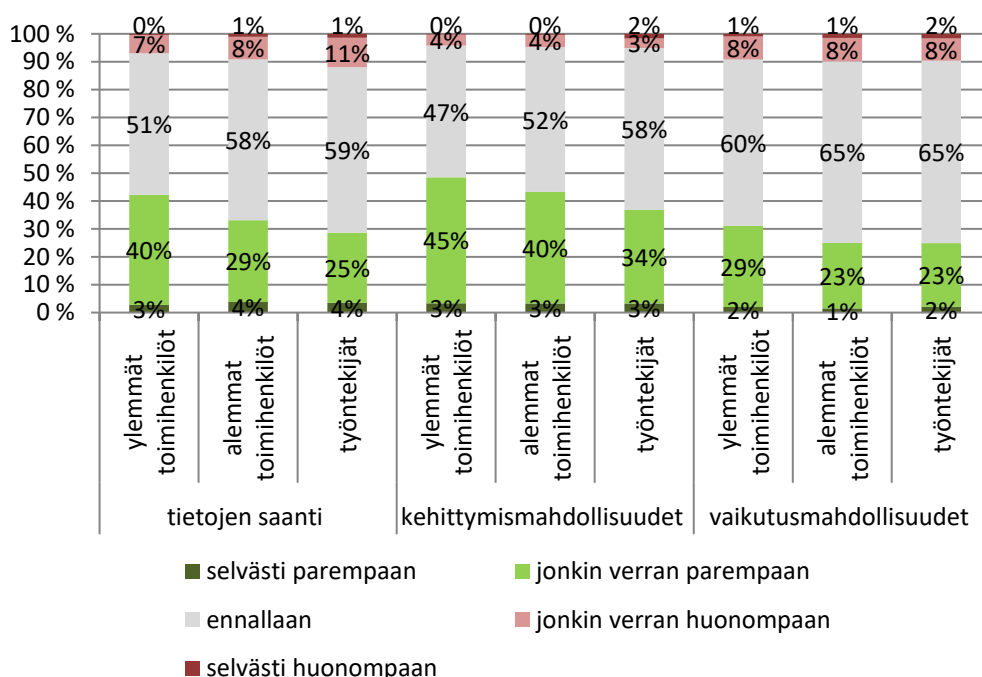
Yksityisellä sektorilla työelämän muutoksia arvoidaan suopeammin kuin julkisella puolella. Ainoastaan kehittymismahdollisuuksien voimistumiseen uskoivat valtion työntekijöistä melkein yhtä suuri joukko kuin yksityisellä sektorilla työskentelevistä. Yksityisen palvelualan työntekijät olivat arvioissaan myönteisimpiä. (kuvio 115)

**Kuvio 115** Arvio tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnasta sektorin mukaan 2017 (%)



Optimistisimpia arvioita muutoksista antavat ylemmät toimihenkilöt. Työntekijöiden arviot ovat kielteisimpiä. Erot ovat selviä etenkin näkemyksissä tietojen saannin ja kehittymismahdollisuuksien muutoksista. Vaikutusmahdollisuuksien muutoksesta alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden näkemykset ovat yhtenevät. (kuvio 116)

**Kuvio 116** Arvio tietojen saannin sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien muutossuunnasta sosio-ekonomisen aseman mukaan 2017 (%)



Työolobarometri kertoo, että palkansaajien kokemukset työelämästä olivat pääosin myönteisiä vuonna 2017 ja odotukset tulevasta ovat kääntyneet aiempaa valoisammiksi. Osaltaan hyvään kehitykseen vaikuttaa työpaikkojen kohentunut taloustilanne. Raportin alussa viitattiin Ojalan ym. (2017) tutkimukseen, jonka mukaan taloudellisesti hyvinä aikoina työntekijöiden sitoutumiseen ja hyvinvointiin vaikuttavat varsinkin vaikutusmahdollisuudet, työpaineiden hallinta ja oikeudenmukainen kohtelu. Työolobarometrin valossa huolta aiheuttaa vaikutusmahdollisuuksien heikko kehitys, työkuorman epätasainen jakautuminen sekä kiire työssä. Hyviä uutisia ovat, että avoimuus ja tiedonkulku ovat jo pidemmän aikaa kehittyneet parempaan suuntaan, ja että entistä useampi saa työssä kannustusta ja tukea oppimiseen ja kehittymiseen.

## Lähteet

Ahokas, P., Hakonen, N., Hänninen, J., Mäkinen, J. & Suokas, J.-P. (2011). Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät. EK-SAK ja EK-STTK-tuottavuusryhmät.

Ahtiainen, L. (2016). Miksi työehtosopimusten kattavuus on kasvanut, vaikka palkansaajien järjestäytyminen laskenut? Työpoliittinen aikakauskirja 1/2016 (12–24). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alasoini, T. (2013). Työllistyvyyyslupauksen mahdollisuuksia ja rajoja. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). The second machine age. Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: WW Norton and Company.

Digibarometri 2017. Liikenne- ja viestintäministeriö, Tekes, Teknologiateollisuus ja Verkkoteollisuus (15.6.2017). Helsinki: Taloustieto Oy. <http://www.digibarometri.fi>

Digibarometri 2016. Kaupan liitto, Liikenne- ja viestintäministeriö, Tekes, Teknologiateollisuus ja Verkkoteollisuus (16.6.2016). Helsinki: Taloustieto Oy. <http://www.digibarometri.fi>

Järvensivu, A. (2013). Voiko työllistyvyyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Keyriläinen, M. (2017). Muuttuva työ vaatii palkansaajilta uusien roolien hallintaa. Tieto&trendit 3/2017. Tilastokeskus.

McAfee, A. & Brynjolfsson, E. (2017). Machine, platform, crowd. Harnessing our digital future. New York: WW Norton and Company.

Milczarek, M. (2010). Workplace violence and harassment: a European picture. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work.

Mustosmäki, A. (2017). How bright are the nordic lights? Job quality trends in Nordic countries in a comparative perspective. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 586. University of Jyväskylä.

OECD (2017). OECD guidelines on measuring the quality of the working environment. OECD publishing, Paris.

Ojala, S., Pyöriä, P., Järvinen, K.-M., Peutere, L., Lipiäinen, L. & Saari, T. (2017). Organisaation taloudellinen tilanne, oikeudenmukainen kohtelu ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus työpaikoilla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014). TyösyRJinnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pyöriä P. (2017). Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työelämän myytit ja todellisuus (pp. 7–25). Gaudeamus: Helsinki.

Pyöriä, P., Lipiäinen, L. & Järvinen, K.-M. (2017). Yhä useampi palkansaaaja on vakaalla työuralla. Tieto&trendit 3/2017. Tilastokeskus.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-3589. 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 12.1.2018]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku\\_2017\\_2018-01-12\\_tie\\_001\\_fi.html?ad=notify](http://www.stat.fi/til/aku/2017/aku_2017_2018-01-12_tie_001_fi.html?ad=notify)

Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-9471. Koulutuksen sisältö ja kustannukset 2015. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 29.12.2017]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/cvts/2015/01/cvts\\_2015\\_01\\_2017-10-18\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/cvts/2015/01/cvts_2015_01_2017-10-18_tie_001_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Innovaatiotoiminta [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-4380. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.10.2018]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/inn/index.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2017, 3 Työajat vuonna 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.10.2018]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_003_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2017, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2.10.2018]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html)

Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.



## Liite 1 Vuoden 2017 tutkimuksen toteuttaminen

Vuoden 2017 tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1693 tietokoneavusteiseen puhelinhaastatteluun. Haastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä 7.8.–28.9.2017. Otokseen poimittiin toukokuun 2017 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella suomenkielisiä työllisiä palkansaajia, joiden säännöllinen työaika oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Haastattelut kestivät keskimäärin 19 minuuttia ja vastausprosentti säilyi hyvällä tasolla, se oli 82 prosenttia netto-otoksesta. Myös Tilastokeskuksen haastattelijoiden antama palaute työolobarometrista ja haastattelujen sujumisesta oli valtaosin myönteistä.

Työolobarometrin tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla. Valtiosektorin palkansaajien ja alle 25-vuotiaiden osuus on aineistossa kuitenkin melko pieni, joten näiden kahden ryhmän tuloksissa on muita enemmän satunnaisvaihtelua. Vuoden 2017 tiedot ovat vertailukelpoisia aikaisempina vuosina kerättyjen tietojen kanssa.

Tutkimukseen vastanneiden jakaumia vuosina 1992, 1995, 2005 ja 2017 on kuvattu taulukossa 3. Väestön ikääntyminen näkyy palkansaajien joukossa. Koulutustaso on noussut. Ylempiä toimihenkilöitä on aiempaa enemmän ja työntekijäammateissa työskenteleviä on entistä vähemmän. Yksityisissä palveluissa työskentelevien osuus on noussut ja teollisuuden palkansaajien osuus on laskenut. Pitkän aikavälin muutokset työoloissa liittyvät myös näihin rakenteellisiin muutoksiin.

**Taulukko 3** Tietoja vuosien 1992, 1995, 2005 ja 2017 Työolobarometrien vastaajista

Taustamuuttujat	1992		1995		2005		2017	
Koko aineisto	N=880	100 %	N=1067	100 %	N=1245	100 %	N=1693	100 %
<b>Sukupuoli</b>								
miehet	433	49 %	523	49 %	585	47 %	807	48 %
naiset	447	51 %	544	51 %	660	53 %	886	52 %
<b>Ikäryhmä</b>								
18-24	67	8 %	73	7 %	99	8 %	108	6 %
25-34	231	26 %	270	27 %	252	20 %	312	18 %
35-44	287	33 %	341	29 %	310	25 %	408	24 %
45-54	229	26 %	296	29 %	378	30 %	448	26 %
55+	66	8 %	87	8 %	206	17 %	417	25 %
<b>Koulutusaste</b>								
ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	223	18 %	122	7 %
keskiaste					563	45 %	734	43 %
alin korkea-aste					242	19 %	218	13 %
alempi korkeakoulu					93	7 %	301	18 %
ylempi korkeakoulu					113	9 %	285	17 %
tutkijakoulutus					11	1 %	33	2 %
<b>Sosioekonominen asema</b>								
ylemmät toimihenkilöt	164	19 %	206	19 %	298	24 %	544	32 %
alemmat toimihenkilöt	339	39 %	412	39 %	517	42 %	681	40 %
työntekijät	364	41 %	407	38 %	428	34 %	436	26 %
tieto puuttuu	13	1 %	42	4 %	2	0 %	32	2 %
<b>Sektori</b>								
teollisuus, rakentaminen ym.	275	31 %	307	29 %	325	26 %	329	19 %
yksityiset palvelut	275	31 %	333	31 %	477	38 %	726	43 %
valtio	89	10 %	77	7 %	85	7 %	127	8 %
kunnat	216	25 %	287	27 %	327	26 %	450	27 %
muu/tieto puuttuu	25	3 %	63	6 %	31	2 %	61	4 %
<b>Työpaikan koko</b>								
1 - 9	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	tieto puuttuu	275	22 %	369	22 %
10 - 49					491	39 %	745	44 %
50 - 200					245	20 %	324	19 %
200 +					224	18 %	245	14 %
tieto puuttuu					10	1 %	10	1 %

## Liite 2 Vuoden 2017 haastattelulomake

### TYÖOLOBAROMETRI 2017 (TB17)

*puhelinhaastattelun paperilomakemalli*

#### Nykyistä työpaikkaa koskevat kysymykset

**1. Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi.**

**Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?**

*Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä tai toimipistettä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta.*

- 1 1 – 4 henkilöä
- 2 5 – 9 henkilöä
- 3 10 – 19 henkilöä
- 4 20 – 29 henkilöä
- 5 30 – 49 henkilöä
- 6 50 – 99 henkilöä
- 7 100 – 199 henkilöä
- 8 200 – 249 henkilöä
- 9 250 – 499 henkilöä
- 10 500 – 999 henkilöä
- 11 1000 henkilöä tai enemmän

**2. Onko henkilöstön määrä työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:**

- 1 lisääntynyt
- 2 säilynyt ennallaan
- 3 vai vähentynyt?
- 4 Ei osaa sanoa

**3. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: käytetty vuokratyöntekijöitä?**

*= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**4a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

*Jos 4a = kyllä:*

**4b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**5a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

*Jos 5a = kyllä:*

**5b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**6a. Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

*Jos 6a = kyllä:*

**6b. Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:**

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**7. Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä olet niistä.  
(M)**

- a. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.
- b. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
- c. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
- d. Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.

**Oletko:**

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

**8. Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko sinun työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:**

- a. työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:
- b. työympäristön turvallisuuteen:
- c. osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin
- 3 vain vähän
- 4 vai ei lainkaan?

**9a. Työ- tai virkaehtosopimusten puitteissa on mahdollista sopia joistakin asioista työpaikkatasolla, jolloin puhutaan ns. paikallisesta sopimisesta. Onko omalla työpaikallasi sovittu paikallisesti joistain työehtoista?**

- *Tarkoitetaan työpaikalla yhteisesti sovittuja työehtoja (joustoja tai poikkeavia toimintatapoja)*
- *Paikallinen sopiminen perustuu joko työ- tai virkaehtosopimusten sallimaan toisinsopimiseen tai harvinaisemmissa tapauksissa lainsäädännössä paikallisella sopimisella sallittuihin poikkeamiin*
- *Sopiminen voi tapahtua joko luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun kautta, tai yhteisesti työntekijöiden ja työnantajan välillä*
- *El tarkoiteta henkilökohtaisia työsuhte-etuja (paitsi jos paikallinen sopimus koskee vain yhtä työntekijää)*
- *Jos yrityksellä on useita toimipisteitä, tarkoitetaan sopimista vastaajan toimipisteessä*

- 1 kyllä
- 2 ei → kysymys 10a
- 3 ei osaa sanoa → kysymys 10a

**9b. Onko työpaikallasi sovittu paikallisesti työajoista?**

*Työaikoihin luetaan mukaan myös työaikajoustot*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**9c. Entä (onko työpaikallasi sovittu paikallisesti) palkoista?**

- *Palkkoihin luetaan mukaan myös lisät ja rahanarvoiset edut, sekä palkankorotukset*
- *Palkoista paikallisesti sopiminen voi olla esim. sitä, että sovitaan työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittujen palkankorotusten jakamisesta paikallisesti, tai sovitaan paikallisesti lomarahen maksamisajankohdasta.*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**10. Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat (M) omaan työpaikkaasi.**

- a. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.
- b. Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.
- c. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.
- d. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- e. Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti.
- f. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken.

**Sopiiko tämä työpaikkaasi:**

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti
- 4 vai erittäin huonosti?
- 5 Ei osaa sanoa

**11. Onko työpaikallasi muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?**

*Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.  
Ei suomen romanit tai saamelaiset.*

- 1 kyllä
- 2 ei

**12. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:**

- a. ikään, erityisesti nuoriin?
- b. ikään, erityisesti vanhoihin?
- c. sukupuoleen, erityisesti naisiin?
- d. sukupuoleen, erityisesti miehiin?
- e. työsuhteen määräaikaaisuuteen?
- f. työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
- g. siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?  
(g-kohta kysytään, jos K11=kyllä)
- h. työntekijän terveydentilaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**13. Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.**

**Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä**

- a. työtoverien taholta:
- b. esimiesten taholta:
- c. asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

**14a. Oletko havainnut työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?**

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja  
Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

**14b. Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?**

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja*

*Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

Vastaajan oma tilanne ja työ

**15a. Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?**

- 1 kyllä → kysymys 16
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**15b. Entä kuulutko työttömyyskassaan?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO. Seuraavaksi kysymyksiä työajan joustoista ja palkkauksesta.

**16. Onko työsi luonteeltaan sellainen, että voit itsenäisesti päättää, mihin aikaan vuorokaudesta teet työtäsi:**

- *Haetaan henkilöitä, jotka voivat päättää itse työaikansa sijoittelusta*
- *Tarkoitetaan vastaajan päätyötä tyypillisenä työpäivänä.*
- *Ylitöitä tai omalla ajalla korvauksetta tehtävää työtä ei huomioida*
- *Ei tarkoiteta ns. liukuvaa työaikaa*
- *Osittain itsenäisesti voivat päättää esimerkiksi henkilöt, joilla työaikoihin vaikuttavat kokoukset tai muut sovitut asiat, mutta työajat ovat muuten vapaat*
- *Vuoro- tai jaksotyötä tekevät eivät lähtökohtaisesti voi päättää itse*
- *Ei tarkoiteta yöaikana (klo 23 – 6) tehtävää työtä*

- 1 kyllä, täysin
- 2 kyllä, osittain
- 3 vai ei lainkaan?



**17a. Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?**

*Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.*

- 1 kyllä
- 2 ei → kysymys 18
- 3 ei osaa sanoa → kysymys 18

**17b. Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**18. Voitko tarvittaessa hoitaa omia asioitasi työajalla, esimerkiksi pankki- tai virastoasioita:**

- *asiat voivat liittyä vastaajaan itseensä tai tämän perheeseen*
- *asioiden hoitaminen voi tapahtua puhelimitse, netissä tai fyysisesti työpaikan ulkopuolella*
- *ei tarkoiteta lakisääteisiä ruoka- tai kahvitaukoja tai lääkärissä käyntiä*

- 1 aina
- 2 joskus
- 3 vai et lainkaan?

**19. a. Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?**  
**b. Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisesi ja työsuoritustesi laatu palkkasi suuruuteen?**  
**c. Onko sinulla mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**20. Onko palkkauksesi mielestäsi:**  
**(M)**

- 1 erittäin kannustava
- 2 melko kannustava
- 3 vain vähän kannustava
- 4 vai ei lainkaan kannustava?

**21a. Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?**

- 1 kyllä
- 2 en → kysymys 22

**21b. Montako työpäivää?**

*Kuukausi=22 työpäivää*

*Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi*

*(6 tuntia koulutusta = yksi päivä)*

\_\_\_\_\_

**22. Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot (M) mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?**

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot
- 4 ei osaa sanoa

**23. Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi:**

- a. kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?
- b. kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**24. Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?**

- *Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa jokainen käyttäjä voi tuottaa sisältöjä.*
- *Käyttö nimenomaan työtarkoitukseen*
- *Tarkoitetaan kaikkia sosiaalisen median palveluita, muitakin kuin tässä mainittuja esimerkkejä*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**25. Entä käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?**

- esimerkiksi SharePoint, Lync
- pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti
- ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**26. Voitko vaikuttaa**

- a. siihen mitä työtehtäviisi kuuluu:
- b. työtahtiisi:
- c. siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):
- d. siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi:  
– tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai et lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

**27. Työskenteletkö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?**

- tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä
- työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa
- yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)

- 1 kyllä
- 2 ei

**28. Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:**

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

**29. Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.**

**Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:**

- *etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.*
- *etätyöllä ei tarkoiteta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettaja tai asentaja.*

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

**30. Onko sinuun otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhösi liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:**

- *sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit*
- *henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti*
- *ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.*

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ei ollenkaan?

**31. Entä oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi:**

- *esim. lukenut tai kirjoittanut työsähköposteja tai -dokumentteja, ollut yhteydessä asiakkaisiin*
- *ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana*
- *työajan ulkopuolella = työaika ei kirjata mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan*

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

**32. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä:  
(M)**

- a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.
- b. Koen työni henkisesti raskaaksi.

**Oletko:**

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

- 33. a. Jos ajattelet nykyisen työsi ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykysi:  
b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykysi:**

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

- 34. Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?**

*Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)  
Kuukausi=22 työpäivää*

\_\_\_\_\_

INTRO: Seuraavaksi kysyn mahdollisista muutoksista työssäsi.

- 35. Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:**

- (M) a. sinut lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:**

*Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.*

- b. sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi :**

*Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.*

- c. sinut siirretään toisiin tehtäviin:**

*Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tehtävien vaihdot.*

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

- 36. Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja  
(M) työkokemustasi vastaavaa työtä:**

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei tällä hetkellä työssä

INTRO: Seuraavat kysymykset koskevat työelämää yleisesti

**37. Minkälaiseksi arvioit yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua.  
(M) Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä?**

*Tarkenna: jonkin verran vai paljon?*

- 1 paljon parempi
- 2 jonkin verran parempi
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompi
- 5 paljon huonompi
- 6 Ei osaa sanoa

**38. Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta.  
(M) Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:**

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

- a. Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?
- b. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?
- c. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?
- d. Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

Oman työpaikan taloudellinen tilanne

**39. Entä jos ajattelet oman työpaikkasi taloudellista tilannetta, onko se  
(M) muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan?**

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

- 40. Tai jos ajattelet, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alasi  
(M) paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä  
pistemäärän silloin antaisit omalle työpaikallasi?**
- \_\_\_\_\_

*INTRO: Lopuksi kysyisin muutaman kysymyksen omista tuntemuksistasi työhösi liittyen.*

- 41. a. Onko sinulla työssäsi tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä:  
b. Tuntuuko sinusta siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat  
omaa työtäsi:  
c. Voitko käyttää ammatillista osaamistasi työssäsi täysipainoisesti:  
d. Onko sinulla omassa työssäsi aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja  
soveltamiseen:**
- 1 usein
  - 2 melko usein
  - 3 silloin tällöin
  - 4 melko harvoin
  - 5 vai ei koskaan?

- 42. Aivan lopuksi kysyisin vielä, oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?**

- 1 Kyllä
- 2 Ei

*Haastattelu päättyy nyt tähän. Kiitos antamistasi tiedoista!*

# Työolobarometri 2017

ISSN 1797-3562 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-327-345-0

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet